

Objet : note de synthèse

Titre de la note de synthèse : le télétravail

Nombre de pages : 4

Lecteur : le directeur d'une association qui doit intervenir auprès de ses salariés concernant le télétravail

Références bibliographiques :

- Carsat (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail) Nord-Picardie. (2012). Télétravail à domicile. Guide d'aide à l'évaluation des risques et à la recherche de mesures de prévention associées à destination des entreprises et des salariés. Unpublished document. (pp.8-20).
- DGAFP (Direction générale de l'Administration et de la Fonction publique). (2016). Guide télétravail. Guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique. Unpublished document. (pp. 7-12).
- Di Martino, V. & Wirth, L. (1990). Le télétravail : un nouveau mode de travail et de vie. Revue internationale du travail. Vol. 129, n° 5, 585-611.
- Greenworking. (2012). Le télétravail dans les grandes entreprises françaises. Comment la distance transforme nos modes de travail. Synthèse remise au ministre chargé de l'industrie, de l'énergie et de l'économie numérique. Unpublished document.
- Harvey, L. (2017). URL : <http://www.cabinetharvey.com/teletravail-apres-lordonnance-n2017-1387-du-22-septembre-2017-relativeala-previsibilite-et-la-securisation-des-relations-de-travail/> (consulté le 5/11/2022)
- Morel-À-L'Huissier, P. (2006). Du télétravail au travail mobile. Un enjeu de modernisation de l'économie française. La documentation française., pp. 21-25.

Note de synthèse rédigée par : HAJJI Fatima Ezzahra

Introduction

Avec l'émergence et la généralisation des nouvelles technologies, une nouvelle forme de travail s'est développée dans le courant des années 1990 : le télétravail. Certains auteurs et organismes ont mené des études et/ou des recherches sur le télétravail, d'une part, sur le plan juridique afin de voir les lois en vigueur qui permettent de protéger les télétravailleurs (Morel-À-L'Huissier (2006), Harvey (2017) et Di Martino et Wirth (1990)). D'une autre part, Di Martino et Wirth (1990) et Greenworking (2012) ont mis l'accent sur les avantages et les inconvénients du télétravail à la fois pour les agents et pour l'entreprise. Par ailleurs, Carsat (2012) et DGAFP (2016) représentent des guides pratiques qui permettent aux entreprises d'appréhender le télétravail dans des conditions favorables.

I. Qu'est-ce que le télétravail ?

L'essor des nouvelles technologies a permis aux entreprises et aux différents organismes d'instaurer le télétravail comme une autre forme de travail. Le télétravail combine l'utilisation des technologies de l'information et de la communication avec la notion de flexibilité du lieu de travail (Di Martino et Wirth, 1990). L'idée fondamentale du télétravail est de pouvoir travailler à n'importe quel moment et à n'importe quel endroit et ne pas être conditionné par un endroit pour effectuer une tâche liée au travail (Greenworking, 2012). Di Martino et Wirth (1990) stipule que le télétravail offre des possibilités d'emploi aux personnes handicapées et aux travailleurs des zones rurales isolées. En d'autres termes, cette nouvelle forme de travail surcroît l'autonomie, le gain de productivité, les possibilités d'emploi pour diverses catégories de travailleurs sans limites géographiques. Travailler en ligne n'est absolument pas synonyme d'un travail aléatoire voire un travail loin des lois en vigueur notamment en France. Le télétravail est désormais régi par des lois qui ont comme but de protéger les salariés.

1. Les différentes formes de télétravail

Le Forum des droits sur l'Internet, mentionné par Morel-À-L'Huissier (2006), distingue quatre formes fonctionnelles principales et qui sont souvent complémentaires en l'occurrence le télétravail à domicile (c'est la forme la plus répandue du télétravail), les travailleurs nomades (le cas où le télétravailleur conserve son poste physique au sein de l'entreprise tout en travaillant dans des lieux différents), les télécentres, les centres satellites (Di Martino et Wirth, 1990) ou les tiers lieux de travail (Greenworking, 2012) (cas du salarié qui travaille à distance de son équipe dans des télécentres où sont présents des salariés issus de diverses entreprises) et le travail en réseau (le salarié est localisé dans un des sites organisés selon une logique géographique). Le dernier cas de figure est nommé aussi centres de quartier selon Di Martino et Wirth (1990) ou encore le travail distribué d'après Greenworking (2012).

2. Les professions et les agents concernés

Di Martino et Wirth (1990) distinguent deux groupes principaux auxquels se prêtent le télétravail : les employés de bureau et de secrétariat, d'un côté ; les techniciens, les cadres et les professionnels, d'un autre côté. Pour ces auteurs, cette répartition est importante car les deux catégories représentent des caractéristiques bien distinctes. La première catégorie comprend surtout des femmes et souvent du personnel semi-qualifié. La seconde catégorie, quant à elle, comprend un personnel hautement qualifié de sexe masculin. Or, Greenworking (2012) affirme que le télétravail concerne aussi bien les hommes que les femmes ainsi que toutes les générations.

II. Le télétravail : mise au point juridique

Pour Morel-À-L'Huissier (2006), le télétravail est une forme de travail qui s'inscrit dans le cadre d'un contrat de travail hors les locaux d'une entreprise, d'où l'importance des lois qui le régissent. Dans ce cadre, l'auteur mentionne l'accord-cadre au niveau européen signé le 16 juillet 2002 qui met l'accent sur les différents points constitutifs de la relation du travail entre un télétravailleur et son employeur. Par ailleurs, le 19 juillet 2005 un accord national interprofessionnel (ANI) a été signé. Cet accord a été étendu par un arrêté du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement le 30 mai 2006 (cet arrêté a été modifié par l'arrêté du 15 juin 2006). L'article L.1222-9 du Code du Travail, cité par Harvey (2017), met en exergue certains critères qui permettent de mettre en place le télétravail au sein d'un organisme ou d'une entreprise. De ce fait, le télétravail est instauré dans le cadre d'un accord collectif voire dans le cadre d'une charte élaborée après avis du comité social économique. À travers cette charte, le salarié et l'employeur peuvent formaliser leur accord. Mettre en place cette charte, permet, d'après cette loi, de protéger les droits des télétravailleurs (dans le cas d'un accident de travail, à titre d'exemple). D'après cette avocate, cette loi protège les salariés dans le cas d'un télétravail occasionnel (en cas d'absence d'un accord collectif ou absence de charte), il suffit d'établir un accord entre l'employeur et le salarié. L'article L.1222-10 du Code du Travail (modifié par l'ordonnance du 22 septembre 2017), cité par l'auteure, stipule la mise en place de certaines obligations de l'employeur à l'égard d'un salarié en télétravail. Dans la même vision, Di Martino et Wirth (1990) distinguent les télétravailleurs des travailleurs à domicile et des travailleurs indépendants. Le télétravailleur s'engage dans un lien de subordination à son employeur. En d'autres mots, il doit rendre des comptes à son employeur et son activité nécessite une mise au point périodique sur les tâches faites, les tâches à faire et les tâches à prévoir. Pour cette raison, les télétravailleurs ont les mêmes droits qu'un salarié qui travaille dans les locaux d'une entreprise (Harvey, 2017). Par ailleurs et d'après DGAFP (2016), les lois qui gèrent le télétravail dans la fonction publique et dans le secteur public sont quasiment les mêmes. Tout l'enjeu du télétravail est de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

III. Avantages et inconvénients du télétravail

Contrairement au modèle managérial français issu de la vision tayloriste où le manager est un contremaître, chose qui limite voire suffoque la créativité des collaborateurs. Or, le télétravail libère la créativité tout en travaillant dans un cadre de partage de la connaissance (Greenworking, 2012). Le télétravail crée un modèle managérial de travail basé sur la confiance et l'autonomie. De ce fait, le télétravail est une arme à double tranchant à la fois pour le salarié et l'entreprise.

1. Pour l'employeur

Pour Greenworking (2012) et DGAFP (2016), le télétravail augmente le niveau de concentration et subséquemment de productivité car l'agent est moins sollicité ce qui augmente ses capacités de concentration. En effet, les encadrants et l'équipe de travail peuvent tirer profit de la plus grande motivation des agents découlant de la souplesse d'organisation du travail induite par le télétravail. Dans la même optique, Carsat (2012) affirme que le télétravail représente des avantages (bilan environnemental bénéfique, réduction du risque routier dû à la diminution des déplacements, etc.) et des inconvénients (supervision plus difficile pour les managers, diminution possible de l'engagement, baisse de l'esprit d'équipe, etc.) pour l'entreprise.

2. Pour le salarié

Le télétravail offre une meilleure qualité de vie au travail car il a l'avantage de supprimer la fatigue et le stress qui peuvent être engendrés par les transports (longueur des trajets, gestion des retards, ...). Or, si le télétravailleur perd l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, il peut être sujet aux différents risques. Pour DGAFP (2016) les risques professionnels d'un télétravailleur diffèrent d'un agent présent dans les services, dans le sens où, à la suite d'un travail en autonomie, l'agent est sujet aux risques psychosociaux engendrés par l'isolement social et professionnel (au fil du temps), la difficulté à gérer le temps, la mauvaise gestion de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, le stress résultant des objectifs mal dimensionnés, etc. Dans la même perspective, Carsat (2012) énumère certaines risques qui peuvent impacter le télétravailleur (risques psychosociaux, burn-out, le stress lié aux objectifs, le stress lié à la nature de la tâche, etc.) et propose, par conséquent, des pistes de réflexion qui peuvent atténuer les risques liés au télétravail voire les évacuer (mettre en œuvre un télétravail partiel, le télétravailleur doit pouvoir rencontrer régulièrement sa hiérarchie, le télétravailleur doit bénéficier des mêmes entretiens professionnels que les autres salariés, etc.).

Conclusion

Morel-À-L'Huissier (2006), DGAFP (2016), Carsat (2012), Greenworking (2012), Di Martino et Mirth (1990) et Harvey (2017) examinent le télétravail en tant qu'une nouvelle forme de travail. Le télétravail a vu le jour grâce à l'émergence des nouvelles technologies. Ainsi, le travail demandé pourrait-être effectué de n'importe quelle zone géographique et prend plusieurs formes : le télétravail

à domicile, les télécentres, etc. (Di Martino et Wirth, 1990 ; Greenworking, 2012). D'un point de vue juridique, le télétravail est régi par des lois qui protègent les salariés tout en bénéficiant des mêmes droits que les salariés qui effectuent le travail au sein des locaux des entreprises (Morel-À-L'Huissier, 2006 ; Harvey, 2017). Par ailleurs, le télétravail représente des avantages et des inconvénients à la fois pour l'entreprise et le salarié (Greenworking, 2012 ; Carsat, 2012 ; DGAFP, 2016).