



**Bruxelles, le 3 juin 2021
(OR. en)**

9131/21

**SOC 350
EMPL 259**

NOTE

Origine:	Comité des représentants permanents (1 ^{re} partie)
Destinataire:	Conseil
Objet:	Projet de conclusions du Conseil sur le télétravail - <i>Approbation</i>

Les délégations trouveront en annexe le projet de conclusions du Conseil sur le télétravail.

Le texte a été approuvé par le Comité des représentants permanents (1^{re} partie) le 2 juin 2021.

Le Conseil (EPSCO) est invité à approuver ces conclusions du Conseil lors de sa session du 14 juin 2021.

Projet de conclusions du Conseil sur le télétravail

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

CONSIDÉRANT CE QUI SUIT:

1. Conformément à l'article 151 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, l'Union et les États membres, conscients des droits sociaux fondamentaux, tels que ceux énoncés dans la Charte sociale européenne signée à Turin le 18 octobre 1961 et dans la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989, ont pour objectifs la promotion de l'emploi, l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès, une protection sociale adéquate, le dialogue social, le développement des ressources humaines permettant un niveau d'emploi élevé et durable et la lutte contre les exclusions.

2. Le fait que le Parlement européen, le Conseil et la Commission aient affirmé leur volonté politique commune de concrétiser le socle européen des droits sociaux (ci-après dénommé "socle"), qui comprend des principes relatifs aux droits fondamentaux des travailleurs et à l'amélioration des conditions de vie et de travail. La réalisation des objectifs du socle européen des droits sociaux constitue un engagement et une responsabilité politiques partagés. Le socle européen des droits sociaux devrait être mis en œuvre tant au niveau de l'Union qu'à celui des États membres, dans les limites de leurs compétences respectives, compte dûment tenu des différents contextes socio-économiques et de la diversité des systèmes nationaux, y compris du rôle des partenaires sociaux, et conformément aux principes de subsidiarité et de proportionnalité. Le principe 2 du socle met en avant le fait que l'égalité de traitement et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes doivent être garanties et encouragées dans tous les domaines et que les femmes et les hommes ont droit à une rémunération égale pour un travail de même valeur. Le principe 3 fait référence à l'égalité de traitement en matière d'emploi, sans distinction fondée sur le sexe, l'origine raciale ou ethnique, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle. Le principe 4 se rapporte au soutien actif à l'emploi. Dans le principe 5, il est dit que, indépendamment du type et de la durée de la relation de travail, les travailleurs ont droit à un traitement égal et équitable concernant les conditions de travail, l'accès à la protection sociale et l'accès à la formation. Le principe 9 souligne l'importance de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée pour les parents et les personnes ayant des responsabilités familiales. Le principe 10 porte sur la nécessité d'un environnement de travail sain, sûr et adapté, et le principe 12 souligne que les travailleurs salariés et, dans des conditions comparables, les travailleurs non salariés ont droit à une protection sociale adéquate, quels que soient le type et la durée de la relation de travail¹.
3. Le plan d'action sur le socle européen des droits sociaux, dans lequel la Commission formule des initiatives concrètes visant à poursuivre la mise en œuvre du socle dans un effort conjoint des États membres et l'UE, en associant étroitement les partenaires sociaux et la société civile et qui propose des grands objectifs en matière d'emploi, de compétences et de protection sociale que l'UE devrait avoir réalisé d'ici 2030².

¹ JO C 428 du 13.12.2017.

² Doc. COM(2021) 102 final.

4. La charte sociale européenne révisée du Conseil de l'Europe du 3 mai 1996³, et notamment son article 2 (droit à des conditions de travail équitables, y compris à une durée raisonnable du travail et à des périodes de repos), son article 3 (droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail), son article 6 (droit de négociation collective), son article 27 (droit des travailleurs ayant des responsabilités familiales à l'égalité des chances et de traitement) et son article 20 (droit de tous les travailleurs à l'égalité de chances et de traitement, sans discrimination fondée sur le sexe)⁴.
5. Les objectifs de développement durable des Nations unies, en particulier l'objectif 8, qui comprend la promotion d'un travail décent pour tous⁵, et la déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail⁶.
6. Les accords-cadres des partenaires sociaux européens sur le télétravail (2002) et sur la numérisation (2020), ainsi que les travaux réalisés par les comités de dialogue social sectoriel sur ces sujets. L'accord-cadre de juillet 2002 établit un cadre général de règles en matière de télétravail, convenues sur une base volontaire entre le travailleur et l'employeur concerné, visant à promouvoir le développement de cette nouvelle forme de travail tout en préservant la protection des travailleurs et des intérêts des employeurs. Il met en avant le fait que les télétravailleurs bénéficient de la même protection juridique que les salariés qui travaillent en permanence dans les locaux de l'employeur et identifie les aspects spécifiques au travail à distance qui nécessitent une adaptation ou une attention particulière, tels que les conditions d'emploi, la protection des données, la vie privée, les équipements, la santé et la sécurité, l'organisation du travail, la formation et les droits collectifs. L'accord-cadre de juin 2020 vise à optimiser les avantages de la transition numérique dans le monde du travail et couvre quatre domaines: les compétences numériques et la sécurisation de l'emploi; les modalités de connexion et de déconnexion; l'intelligence artificielle (IA) et la garantie du principe du contrôle humain; le respect de la dignité humaine et la question de la surveillance⁷. L'accord des partenaires sociaux européens sur la numérisation souligne que toute initiative législative doit respecter l'autonomie des partenaires sociaux.

³ La charte sociale européenne révisée, qui a actualisé et étendu la liste des garanties figurant dans l'instrument initial, n'a pas encore été ratifiée par tous les États membres.

⁴ STCE n° 163, disponible à l'adresse suivante:

<https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/rms/090000168007cf93>

⁵ Assemblée générale des Nations unies, résolution adoptée par l'Assemblée générale le 25 septembre 2015, A/RES/70/1, disponible à l'adresse suivante:

https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=F

⁶ Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail de 2019, disponible à l'adresse suivante: [Conférence internationale du travail \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/public/centenary)

⁷ Base de données de textes sur le dialogue social, disponible à l'adresse suivante:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=fr%20>.

7. Le rapport de suivi du comité de l'emploi et du comité de la protection sociale relatif à l'emploi et à la situation sociale dans l'UE depuis l'apparition de la pandémie de COVID-19 (hiver 2020/2021)⁸ et le rapport annuel 2020 du comité de la protection sociale (CPS). Le rapport du CPS souligne le risque important d'aggraver les disparités économiques et sociales entre les États membres et au sein de ceux-ci, et met en avant le fait que le socle européen des droits sociaux devrait continuer à guider les efforts de réforme entrepris par les États membres et que ses principes devraient continuer à être mis en œuvre de manière systématique⁹.

RAPPELANT CE QUI SUIT:

8. Les conclusions du 26 novembre 2019 sur l'économie du bien-être, dans lesquelles le Conseil met en évidence l'effet de renforcement mutuel du bien-être et de la prospérité économique¹⁰; les conclusions du 8 juin 2020 sur l'amélioration du bien-être au travail, dans lesquelles le Conseil note que le bien-être au travail peut améliorer la productivité et la participation au marché du travail et réduire les dépenses de santé publique¹¹; et les conclusions du Conseil du 10 décembre 2019 relatives à un nouveau cadre stratégique de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail, qui appellent à l'établissement d'un nouveau cadre stratégique de l'UE en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2021-2027¹².
9. Dans ses conclusions du 17 décembre 2020 intitulées "La transformation numérique au bénéfice de l'environnement", le Conseil insiste sur le potentiel que représentent la transition écologique et la transformation numérique en matière de création de nouveaux emplois verts et numériques nécessaires à la reprise économique après la pandémie de COVID-19, et souligne le fait que la transformation numérique devrait être équitable et inclusive et ne laisser personne de côté¹³.

⁸ Comité de l'emploi et comité de la protection sociale: rapport intitulé "Monitoring Report on the Employment and Social Situation in the EU Following the Outbreak of the COVID-19 Pandemic" (rapport de suivi relatif à l'emploi et à la situation sociale dans l'UE depuis l'apparition de la pandémie de COVID-19), hiver 2020/21, disponible à l'adresse suivante: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23592&langId=en>

⁹ 2020 Annual Report of the Social Protection Committee (rapport annuel 2020 du comité de la protection sociale), disponible à l'adresse suivante:

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8349&furtherPubs=yes>
JO C 400 du 26.11.2019, p. 9.

¹¹ Doc. 8688/20 INIT.

¹² Doc. 14942/19 INIT.

¹³ Doc. 14169/20 INIT.

10. Dans sa résolution du 21 janvier 2021 sur le droit à la déconnexion, le Parlement européen invite la Commission à présenter un cadre législatif en vue d'établir des exigences minimales pour le travail à distance dans toute l'Union en veillant à ce que le télétravail ne nuise pas aux conditions d'emploi des télétravailleurs et souligne que ce cadre devrait préciser les conditions de travail, y compris la mise à disposition et l'utilisation des équipements tels que les outils numériques existants et nouveaux, ainsi que la responsabilité en la matière, et devrait garantir que ce travail est effectué à titre volontaire et que les droits, la charge de travail et les normes de performance des télétravailleurs sont équivalents à ceux de travailleurs comparables¹⁴.
11. Dans son avis intitulé "Les défis du télétravail: organisation du temps de travail, équilibre entre vie professionnelle et vie privée et droit à la déconnexion", le Comité économique et social européen (CESE) demande la mise en œuvre des accords-cadres des partenaires sociaux européens sur le télétravail (2002) et sur la numérisation (2020) et estime que l'organisation du temps de travail, les risques pour la santé et la sécurité au travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le droit à la déconnexion et l'effectivité des droits du travail dans le cadre du télétravail doivent faire l'objet d'une attention particulière¹⁵.
12. Dans son avis sur le télétravail et l'égalité entre les hommes et les femmes, le CESE attire l'attention sur les risques que le télétravail peut faire peser sur l'égalité de genre si l'on s'attend à ce que les femmes assument la double charge que représentent le travail salarié et les tâches de soins non rémunérées, ce qui aggraverait les inégalités existantes¹⁶.
13. La communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions intitulée "Une boussole numérique pour 2030: l'Europe balise la décennie numérique" définit des objectifs pour réaliser la vision de l'UE pour l'avenir numérique. Elle met en avant le fait que les individus devraient bénéficier, entre autres, d'un accès non discriminatoire aux services en ligne et d'un équilibre entre vie professionnelle et vie privée dans un environnement de travail à distance.

¹⁴ Doc. P9_TA-PROV (2021)0021.

¹⁵ SOC/660, "Les défis du télétravail: organisation du temps de travail, équilibre entre vie professionnelle et vie privée et droit à la déconnexion", disponible à l'adresse suivante: <https://www.eesc.europa.eu/fr/our-work/opinions-information-reports/opinions/challenges-teleworking-organization-working-time-work-life-balance-and-right-disconnect>

¹⁶ SOC/662, "Télétravail et égalité entre les hommes et les femmes – conditions pour que le télétravail n'exacerbe pas la répartition inégale des tâches domestiques et de soins non rémunérées entre les femmes et les hommes, et pour que celui-ci soit un moteur de promotion de l'égalité entre les genres", disponible à l'adresse suivante: <https://www.eesc.europa.eu/fr/our-work/opinions-information-reports/opinions/teleworking-and-gender-equality-conditions-so-teleworking-does-not-exacerbate-unequal-distribution-unpaid-care-and>

14. Certains éléments de l'acquis actuel de l'Union dans le domaine du travail portent déjà sur le bien-être des travailleurs européens, y compris les télétravailleurs, et établissent des garanties concernant, notamment, les conditions et les horaires de travail ainsi que les horaires de travail imprévisibles. Ces éléments comprennent, entre autres actes, la directive concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail¹⁷, la directive complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire¹⁸, la directive concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail¹⁹, la directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne²⁰ et la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants²¹.

CONSIDÉRANT CE QUI SUIT:

15. Aux fins des présentes conclusions, on entend par télétravail le travail utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC) effectué en dehors des locaux de l'employeur²².

¹⁷ Directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989. JO L 183 du 29.6.1989, p. 1.

¹⁸ Directive 91/383/CEE du Conseil du 25 juin 1991. JO L 206 du 29.7.1991, p. 19.

¹⁹ Directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003. JO L 299 du 18.11.2003, p. 9.

²⁰ Directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019. JO L 186 du 11.7.2019, p. 105.

²¹ Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019. JO L 188 du 12.7.2019, p. 79.

²² OIT (2020), COVID-19: Orientations pour la collecte des données des statistiques du travail: définir et mesurer le travail à distance, le télétravail, le travail à domicile et le travail basé à domicile, note technique du BIT (p. 6). Cette définition du BIT n'inclut pas le cas particulier où le travail est effectué dans les locaux de l'employeur autres que ceux où le salarié est affecté, ce qui est considéré dans certains États membres comme du télétravail.

16. Le monde du travail en constante évolution a connu des changements majeurs au cours des dernières années, et l'augmentation récente du recours au télétravail comporte des opportunités, mais aussi de nombreux défis et risques, en particulier pour les travailleurs des secteurs public et privé, les relations de travail et les conditions de travail; pour les employeurs et leur adaptabilité sur des marchés en mutation rapide, et pour la société dans son ensemble et les politiques et services publics, ainsi que pour les systèmes de protection sociale. Depuis l'apparition de la COVID-19, le recours au télétravail a été particulièrement accentué et accéléré. Selon une enquête d'Eurofound, en juillet 2020, 34 % des personnes interrogées travaillaient uniquement depuis leur domicile²³, contre 5,4 % du total des travailleurs de l'EU-27 en 2019²⁴. En juillet 2020, 46,4 % des femmes travaillaient exclusivement ou partiellement à domicile, contre 43,1 % des hommes²⁵.
17. Cette récente augmentation massive du télétravail met en évidence la nécessité de prendre en considération le potentiel, les limites et les risques du télétravail. Si le télétravail est, à titre exceptionnel, obligatoire dans certains États membres pendant la pandémie, Eurofound s'attend à ce qu'au moins un salarié européen sur cinq télétravaille régulièrement ou occasionnellement dans le cadre d'un modèle hybride après la pandémie²⁶. Dans le même ordre d'idées, d'après le Rapport conjoint sur l'emploi 2021, l'adaptation des conditions de travail est devenue une question centrale durant la pandémie, qui restera essentielle par la suite, nécessitant des investissements dans l'environnement de travail et des réformes pour renforcer la disponibilité de formules souples de travail²⁷. Les préférences de nombreux travailleurs renvoient à un modèle hybride combinant télétravail et travail dans les locaux de l'employeur, étant donné qu'au cours du cycle de juillet de l'enquête en ligne d'Eurofound 78 % des salariés ont indiqué une préférence pour le travail à domicile, au moins occasionnel, en l'absence de restrictions liées à la COVID-19; les préférences étaient similaires pour les femmes (77,6 %) et les hommes (76,4 %)²⁸.

²³ Eurofound (2020), "Living, working and COVID-19" (Vivre, travailler et COVID-19), série COVID-19, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

²⁴ Commission européenne, "Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to" (Télétravail dans l'UE avant et après la COVID-19: situation précédente, situation à venir), Science for Policy Briefs, 2020.

²⁵ Eurofound (2020), "Living, working and COVID-19" (Vivre, travailler et COVID-19), série COVID-19, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg (p. 32).

²⁶ "Telework, ICT-based mobile work in Europe: Trends, challenges and the right to disconnect" (Télétravail, travail mobile basé sur les TIC en Europe: tendances, défis et droit à la déconnexion", 11 mars 2021 - Réunion virtuelle du Comité de l'emploi organisée par la présidence portugaise du Conseil de l'Union européenne, présentation d'Eurofound, disponible à l'adresse suivante: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/presentation/telework-ict-based-mobile-work-in-europe-trends-challenges-and-the-right-to-disconnect>

²⁷ Doc. ST 7144/2/21 REV2, point 14

²⁸ Eurofound (2020), "Living, working and COVID-19" (Vivre, travailler et COVID-19), série COVID-19, Office des publications de l'Union européenne, Luxembourg.

18. Le recours massif au télétravail étant une évolution nouvelle et très rapide provoquée par la pandémie, les règles internes des employeurs, les conventions collectives et la législation du travail n'ont souvent pas encore été adaptées pour tenir compte de ce changement. Par conséquent, il conviendrait de réexaminer si des mesures doivent être prises, en associant les partenaires sociaux, y compris au niveau national, pour élaborer des politiques adéquates en matière de télétravail afin de mieux répondre aux problèmes liés à l'utilisation accrue des différentes formes de télétravail, tout en tenant compte des recherches, expériences et expertise existantes en matière de télétravail.
19. Selon de récentes conclusions, les possibilités offertes par le télétravail comprennent, pour les travailleurs, la possibilité d'améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, d'être plus productifs et autonomes, et de réduire le temps nécessaire aux déplacements domicile-travail, ainsi que les coûts y afférents²⁹. Pour les employeurs, le télétravail peut promouvoir la productivité et l'efficacité, permettre de réaliser des économies sur les coûts directs et connexes des locaux et des bureaux et favoriser une organisation du travail axée sur les résultats³⁰. Il peut également encourager le développement des compétences informatiques, faciliter l'accès à l'emploi et renforcer le caractère inclusif des marchés du travail pour certaines catégories de travailleurs (en particulier les personnes handicapées ou ayant des responsabilités familiales et en matière de soins)³¹, contribuer à des bénéfices environnementaux significatifs en réduisant les émissions de CO₂ et d'autres incidences sur l'environnement³², et promouvoir la cohésion territoriale et la répartition régionale des emplois entre les villes et les zones rurales grâce à une meilleure adéquation entre la demande et l'offre de travail sans qu'il soit nécessaire que les travailleurs se déplacent physiquement³³.

²⁹ [Eurofound, "Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age" \(Télétravail et travail mobile basé sur les TIC: flexibilité du travail à l'ère numérique\), juillet 2020.](#)

³⁰ [OIT, Working anytime, anywhere: The effects on the world of work, 2017 \(Travailler en tout temps, en tout lieu: les effets sur le monde du travail\); Eurofound, "Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age" \(Télétravail et travail mobile basé sur les TIC: flexibilité du travail à l'ère numérique\), 2020](#)

³¹ [Eurofound, "Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age" \(Télétravail et travail mobile basé sur les TIC: flexibilité du travail à l'ère numérique\), juillet 2020.](#)

³² "How COVID-19 working routines can save emissions in a post-COVID-19 world" (Comment les habitudes de travail liées à la COVID-19 peuvent réduire les émissions dans un monde post-COVID-19", IZT-Institute for Future Studies and Technology Assessment.

³³ Horizon magazine, "Teleworking is here to stay – here's what it means for the future of work" (Le télétravail pas près de disparaître - voici ce que cela signifie pour l'avenir du travail), septembre 2020, <https://horizon-magazine.eu/article/teleworking-here-stay-here-s-what-it-means-future-work.html>

20. Cependant, le télétravail comporte également plusieurs risques pour les travailleurs, y compris, entre autres, des difficultés liées à l'exercice efficace de la gestion des ressources humaines, au contrôle excessif exercé au moyen du suivi de l'utilisation des équipements informatiques de l'entreprise, au brouillage des frontières entre travail et vie privée, à des niveaux plus élevés d'intensité de travail, au présentisme virtuel, à l'isolement social et professionnel, aux exigences élevées en matière d'autogestion et d'auto-organisation, au manque d'activité physique, aux troubles psychosociaux, musculo-squelettiques et autres liés à des environnements de travail inadéquats³⁴, ainsi que des difficultés pour assurer la représentation et la négociations collectives, et la participation réduite des salariés au processus décisionnel sur le lieu de travail³⁵.
21. Le télétravail peut également renforcer les inégalités telles que celles liées aux compétences ou à la répartition déséquilibrée des responsabilités en matière de soins. En particulier, le télétravail a le potentiel de renforcer les inégalités de genre en ce qui concerne les tâches de soins non rémunérées, étant donné que les femmes sont plus susceptibles de combiner emploi et tâches domestiques³⁶. Dans le même temps, le télétravail, s'il est correctement utilisé, pourrait favoriser la répartition équitable du travail rémunéré et des tâches de soins non rémunérées entre les hommes et les femmes. C'est pourquoi il est important d'éviter qu'il ne devienne une alternative au travail de bureau uniquement pour les femmes, renforçant ainsi les stéréotypes et les pratiques discriminatoires. À l'ère du numérique, l'égalité d'accès à la connectivité et aux technologies numériques, en particulier pour certains groupes de femmes (par exemple, les femmes âgées, les femmes issues de groupes socio-économiques défavorisés), pourrait contribuer à combler le déficit de compétences numériques³⁷.

³⁴ Voir, par exemple, EU-OSHA, Participatory ergonomics and preventing musculoskeletal disorders in the workplace (Ergonomie participative et prévention des troubles musculo-squelettiques sur le lieu de travail), avril 2021; EU-OSHA, Travailler avec des troubles musculo-squelettiques chroniques, mars 2021.

³⁵ Eurofound, "Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age" (Télétravail et travail mobile basé sur les TIC: flexibilité du travail à l'ère numérique); Eurofound, "Further exploring the working conditions of ICT-based mobile workers and home-based teleworkers" (Aperçu des conditions de travail des travailleurs mobiles basés sur les TIC et des télétravailleurs à domicile), document de travail, 2020.

³⁶ "Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work" (Indice d'égalité de genre 2020: transformation numérique et avenir du travail), EIGE.

³⁷ OCDE, "Bridging the digital gender divide: include, upskill, innovate" (Comblant l'écart numérique entre les hommes et les femmes: inclusion, mise à jour des compétences, innovation), <https://www.oecd.org/going-digital/bridging-the-digital-gender-divide-key-messages.pdf>

23. Le télétravail n'est pas accessible pour tous et partout de la même manière, que ce soit en raison de la nature du travail effectué, du logement et d'autres conditions telles que le manque de connectivité au réseau, d'accès aux équipements et/ou aux compétences numériques, ou un manque d'infrastructures ou d'investissements dans les infrastructures. Par conséquent, le recours croissant au télétravail pourrait accentuer les différentes réalités vécues par les travailleurs hautement qualifiés et les travailleurs peu qualifiés, et accroître la fracture numérique entre les régions et au sein de celles-ci. Cela pourrait conduire à de nouvelles inégalités croissantes, y compris entre les hommes et les femmes, en termes de revenus et de qualité de vie, ainsi qu'en ce qui concerne les modes de participation au marché du travail et les perspectives de carrière à long terme, augmentant ainsi indirectement également le risque de pauvreté et d'exclusion sociale pour les travailleurs peu qualifiés.
24. Dans ce contexte, l'apprentissage tout au long de la vie, une gestion et un retour d'informations appropriés et, en particulier, l'accès aux compétences numériques sont essentiels pour permettre aux travailleurs et aux employeurs de tirer parti du potentiel découlant du télétravail tout en prévenant les inégalités et l'exclusion dues au manque des compétences et des moyens nécessaires pour télétravailler.
25. Le télétravail pose également d'importants défis pour la mise en œuvre effective du droit du travail, ainsi que pour son application par les inspections du travail, dont les instruments et les procédures d'inspection peuvent devoir être revus afin d'être adaptés à ces nouvelles formes de travail, tout en continuant à respecter la vie privée des travailleurs.
26. Dans un monde du travail dynamique, changeant et plus diversifié, le télétravail peut également poser des défis en ce qui concerne l'accès à la protection sociale: pour environ un quart des travailleurs en régime de télétravail et de travail mobile basé sur les TIC, y compris les travailleurs de niveau intermédiaire et hautement qualifiés, on observe une combinaison de bas salaires, précarité de l'emploi, manque d'accès à la formation et perspectives de carrière limitées, qui les place dans une situation professionnelle précaire³⁸.

³⁸ [Eurofound, "Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age" \(Télétravail et travail mobile basé sur les TIC: flexibilité du travail à l'ère numérique\)](#)

27. Compte tenu de la diversité des modèles d'entreprise, des secteurs et des emplois, pour lesquels une solution universelle n'est pas appropriée, les partenaires sociaux jouent un rôle central dans la négociation, l'application et la mise en œuvre des règles relatives au télétravail.
28. L'Union européenne a débloqué des fonds au titre du nouveau cadre financier pluriannuel et de Next Generation EU pour soutenir les efforts déployés par les États membres pour surmonter les défis liés à l'évolution du monde du travail, y compris le télétravail. Le Fonds social européen plus (FSE +) et l'initiative REACT-EU continueront à faciliter l'adaptation des travailleurs et des employeurs au changement, en promouvant un environnement de travail sain, y compris pour remédier aux conséquences de la crise et favoriser la relance.

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE

INVITE LES ÉTATS MEMBRES, EN TENANT COMPTE DES CIRCONSTANCES NATIONALES ET DANS LE RESPECT DU RÔLE ET DE L'AUTONOMIE DES PARTENAIRES SOCIAUX, À:

29. ENVISAGER de mettre en place des plans d'action nationaux ou des stratégies nationales abordant les possibilités et les risques liés au télétravail dans ses différentes dimensions, en tenant compte de la perspective de genre, ou d'intégrer ce thème dans les stratégies existantes ou à venir;
30. ENVISAGER de modifier leurs politiques régissant le télétravail ou, le cas échéant, de fournir des orientations, notamment en ce qui concerne la santé et la sécurité, l'organisation et le contrôle du temps de travail, l'efficacité des contrôles effectués par les inspections du travail, dans le plein respect de la législation sur la protection de la vie privée, les équipements physiques et informatiques pour les bureaux à domicile et les autres bureaux à distance, les risques liés à l'égalité entre les femmes et les hommes, l'égalité des chances en matière de formation et de carrière, les indemnités destinées à couvrir les coûts du télétravail le cas échéant, et la promotion du dialogue entre les employeurs et les travailleurs;

31. INTENSIFIER leurs efforts pour mettre efficacement en œuvre la recommandation du Conseil adoptée en 2019 relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale, et prendre les changements dynamiques des relations de travail en considération dans leurs plans nationaux de mise en œuvre;
32. ENVISAGER d'utiliser les financements disponibles de l'UE, y compris le FSE + et REACT-EU, conformément à leurs objectifs spécifiques, afin de relever les défis liés au télétravail;
33. RECENSER et PROMOUVOIR les meilleures pratiques pour une utilisation judicieuse et équilibrée du télétravail, en particulier les modèles de télétravail hybride, et SOUTENIR l'introduction de ces pratiques par les employeurs;
34. ENVISAGER la mise en place ou le renforcement d'initiatives visant à renforcer l'inspection du travail ainsi que la santé et la sécurité au travail compte tenu des risques découlant du télétravail;

INVITE LES ÉTATS MEMBRES ET LA COMMISSION EUROPÉENNE, CONFORMÉMENT À LEURS COMPÉTENCES RESPECTIVES, COMPTE TENU DES SITUATIONS NATIONALES ET DANS LE RESPECT DU RÔLE ET DE L'AUTONOMIE DES PARTENAIRES SOCIAUX, À:

35. ŒUVRER ENSEMBLE à sensibiliser aux risques, aux possibilités et aux avantages liés au télétravail et au rôle clé du dialogue social et de la négociation collective sur ce sujet;

INVITE LA COMMISSION EUROPÉENNE À:

36. PROMOUVOIR la poursuite de la recherche et de l'échange d'expériences en ce qui concerne les incidences du télétravail sur la reprise après la pandémie;

37. FACILITER l'échange d'expériences et de bonnes pratiques dans les approches nationales en matière de télétravail;
38. ANALYSER le contexte et les implications du télétravail dans l'UE pendant et après la pandémie, et déterminer dans quelle mesure le droit social et le droit du travail en vigueur dans l'UE garantissent des conditions de travail décentes aux télétravailleurs et répondent à leur situation et à leurs difficultés particulières, y compris en ce qui concerne le droit à la déconnexion;

INVITE LE COMITÉ DE L'EMPLOI ET LE COMITÉ DE LA PROTECTION SOCIALE À:

39. POURSUIVRE le partage d'expériences, de bonnes pratiques et d'enseignements tirés, en particulier en ce qui concerne le télétravail dans le contexte de la pandémie de COVID-19 et au-delà;

INVITE LES PARTENAIRES SOCIAUX, DANS LE PLEIN RESPECT DE LEUR RÔLE ET DE LEUR AUTONOMIE, À:

40. ENVISAGER DE POURSUIVRE le dialogue social à tous les niveaux sur l'avenir du travail, et en particulier sur la transformation numérique et le télétravail;
41. ENVISAGER DE CONTRIBUER à la protection du bien-être, de la sécurité et de la santé des télétravailleurs, en particulier en ce qui concerne l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le droit à la déconnexion, des conditions de travail et lieux de travail appropriés conformément aux normes en matière de santé et de sécurité au travail, et la formation professionnelle, en particulier dans le domaine des compétences numériques;
42. ENVISAGER DE PROMOUVOIR l'importance de disposer d'une réglementation adéquate au niveau sectoriel et au niveau de l'entreprise et de respecter les règles applicables en matière de temps de travail pour les télétravailleurs afin de leur permettre de se déconnecter efficacement, et de mener des actions de sensibilisation à cet égard.