

## Télétravail : 4 travailleurs sur 10 en Europe

Du fait de la pandémie du Covid 19, plus d'un tiers (37%) des personnes travaillant dans l'Union Européenne sont passés en télétravail selon une enquête réalisée par Eurofound auprès de 8 000 travailleurs en Europe. C'est particulièrement développé chez les jeunes de 18 à 35 ans avec un taux de 43% mais aussi dans les pays nordiques (près de 60% en Finlande, 50% au Danemark, 40% en Suède) et dans le Benelux (50% au Luxembourg, aux Pays Bas, en Belgique) mais aussi plus de 40% en Autriche, Irlande et Italie. C'est une nouveauté pour 24% des salariés avec une implication de l'activité professionnelle dans leur vie privée puisqu'un quart des répondants affirment devoir travailler pendant leur temps libre pour parvenir à accomplir leurs missions.

Depuis 2002 un accord européen volontaire entre les partenaires sociaux (la CES pour les syndicats, l'UNICE pour les employeurs du secteur privé et le CEEP pour les entreprises publiques et d'intérêt général) sur le télétravail définit le télétravailleur et lui donne un statut (article 2) . Il confirme le choix volontaire de ce choix de travail et que le télétravail n'affecte pas le statut d'emploi du télétravailleur ainsi que le refus d'opter pour le télétravail n'est pas un motif de résiliation ni de modifications des conditions d'emploi de ce travailleurs (article 3) . L'égalité de traitement par rapport au travailleur comparable dans les locaux de l'entreprise doit être assuré (article 4). Si un moyen de surveillance est mis en place , il doit être proportionné à l'objectif et introduit conformément à la directive européenne 90/270 relative aux écrans de visualisation (article 6). En règle générale, l'employeur est chargée de fournir, d'installer et d'entretenir les équipements nécessaires au télétravail régulier, sauf si le télétravailleur utilise son propre équipement. L'employeur est responsable de la protection de la santé et de la sécurité professionnelle du télétravailleur conformément à la directive européenne 89/39et pour prévenir de l'isolement il est important que le télétravailleur garde un contact et une relation avec les autres travailleurs de l'entreprise (article 9) et l'employeur doit lui donner la possibilité de rencontrer régulièrement ses collègues et d'avoir accès aux informations de l'entreprise. L'égalité de possibilités de formation et de déroulement de carrière est garanti (article 10) ainsi que les droits collectifs et d'éligibilités aux élections pour les instances représentatives du personnel car les télétravailleurs sont inclus dans les effectifs et pour le calcul des seuils pour les élections professionnelles.

[http://resourcecentre.etuc.org/linked\\_files/documents/Telework%20](http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Telework%20)

Dans cette période de confinement, les Comités d'Entreprises Européens nous informent de l'extension du télétravail dans leurs entreprises comme le secrétaire luxembourgeois du CEE\* de BNP Paribas « *c'est que nous avons fait progresser le télétravail en une semaine plus que pendant les dernières années* », la secrétaire adjointe du CEE AXA « *Le groupe Axa a été un des premiers acteurs à assurer la sécurisation des salariés en recourant partout dans le monde au télétravail, à hauteur de 90 % des salariés confinés* », et le secrétaire du CEE d'Orange « *Cela a été une des première mesure mise œuvre au niveau européen* », de même le secrétaire de Dassault système affirme. « *Nous avons basculé rapidement sur un tout-télétravail avec un taux de salariés dans ce mode d'organisation proche de 97 %* ». Chez le réassureur Scor, le télétravail monte même à 100% et il est maintenu jusqu'au 30 juin. L'avènement du télétravail comme protection contre l'exposition au virus, n'est pas un idéal de conditions de travail « *Même si une certaine liberté est donnée aux collègues en télétravail pour s'occuper des enfants et accomplir des tâches domestiques, constate le*

secrétaire adjoint du CEE de GSK, *la charge de travail reste la même* ».et certains groupes comme AXA, le Club Med et Orange ont mis en place des programmes d'assistance aux salariés avec télémédecine ou soutiens psychologiques et la SCOR réalise des enquêtes hebdomadaires pour mesurer l'équilibre vie privée-vie professionnelle.

\*CEE : Comité d'Entreprise Européen

Source : IR Notes 141 — 6 mai 2020: Le télétravail au secours d'une Europe confinée

## **Les travailleurs de l'hôtellerie-tourisme dans le paquet européen**

### **[« Tourisme et Transports en 2020 et au-delà »](#)**

La Commission européenne souligne clairement le nombre considérable d'emplois menacés et insiste sur la nécessité de soutenir les programmes de chômage partiel pour préserver les emplois, notamment par l'intermédiaire de l'initiative européenne prévue pour un soutien temporaire visant à atténuer les risques de chômage en cas d'urgence (SURE). Cet instrument devrait couvrir tous les travailleurs, y compris ceux qui ont des formes d'emploi atypiques comme les saisonniers et les indépendants qui sont jusqu'à présent largement exclus des régimes de chômage partiel ou d'autres formes de compensation salariale par l'État. La Communication souligne également la nécessité d'en faire davantage pour améliorer les compétences des travailleurs du tourisme, pour accroître la résilience du secteur et pour éviter de futures pénuries de compétences, qui sont également nécessaires pour la transition verte et numérique, et ce dans le cadre d'une coopération stratégique entre les principales parties prenantes.

La Communication de la Commission [« COVID-19 : Orientations de l'UE relatives à la reprise progressive des services touristiques et aux protocoles sanitaires dans les établissements du secteur de l'hébergement et de la restauration »](#) confirme que la protection de la santé des citoyens, y compris des travailleurs du tourisme et des touristes, est une priorité essentielle et fournit un cadre avec des critères et des principes pour la relance sûre et progressive des activités touristiques, en mettant l'accent sur l'élaboration de protocoles sanitaires pour les établissements de restauration et d'hébergement. L'EFFAT\*\* soutient le point de vue selon lequel nous devrions nous tourner vers l'avenir du tourisme et des transports au sein de l'UE, et salue donc le projet d'organiser une convention européenne du tourisme afin d'établir une feuille de route pour un tourisme européen durable, innovant et résilient. Il est donc important d'impliquer les partenaires sociaux à tous les niveaux dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de l'UE pour relancer le secteur. L'implication des partenaires sociaux est cruciale pour garantir un modèle de tourisme plus socialement responsable à l'avenir. Il est temps de se préparer à un tourisme plus durable et socialement responsable, et ce, en collaboration avec l'ETF, la Fédération européenne des travailleurs des transports, qui représente les travailleurs du secteur des transports, et UNI Europa, qui représente les travailleurs des agences de voyage et des tour-opérateurs, qui coopèrent depuis de nombreuses années au sein de l'ETLC, le Comité de liaison syndical européen sur le tourisme.

\*\*EFFAT : Fédération Européenne de l'Agriculture, de l'Alimentation et du Tourisme qui regroupe l'ensemble des syndicats de l'hôtellerie, la restauration et du Tourisme en Europe.

## **Les travailleurs détachés et l'épidémie de COVID-19**

Depuis le début de la pandémie, les travailleurs détachés dans l'Union européenne sont confrontés aux restrictions frontalières à la libre circulation des travailleurs et courent un risque particulier d'être laissés pour compte car les mesures comme le chômage partiel ne s'appliquent pas nécessairement aux travailleurs détachés. Nombreux d'entre eux ( 2,8 millions d'opérations de détachement ont eu lieu dans l'UE en 2017).exercent des professions critiques dans les secteurs cruciaux de la construction et des infrastructures, des transports, de la logistique et de la redistribution, de l'industrie alimentaire et de l'agriculture.Le cadre juridique actuel ne répond pas aux défis des travailleurs détachés (la directive [96/71](#) sur le détachement de travailleurs et le règlement de coordination de la sécurité sociale [883/2004](#)). Ils ont besoin d'accès à l'information et des mesures de santé et de sécurité applicables. Ils ont des problèmes pour accéder dans le pays d'accueil où ils exercent leur métier et parfois sur leurs lieux de travail. Pour les travailleurs détachés qui ne peuvent retourner dans leur pays d'origine il ne sont pas couverts par le régime de sécurité sociale du pays d'accueil avec des risques pour la santé dus au manque d'hébergement, de conditions et de soins décentes pour les travailleurs détachés .Ainsi de nombreux travailleurs transfrontaliers, mobiles et migrants se trouvent dans une situation particulièrement vulnérable.

Source : Note de la CES sur les travailleurs détachés et l'épidémie de Covid-19

Lyon le 24 mai 2020

Christian JUYAUX