

Télétravail : un enjeu pour la communauté internationale

Face au coronavirus, le travail à distance s'est imposé en quelques jours avec des atouts évidents. Mais ses effets peuvent être délétères s'il n'est pas encadré.

Les mesures prises pour lutter contre l'épidémie de Covid-19 obligent désormais des millions de personnes à travailler chez elles. Politiques et employeurs encouragent le «télétravail», «travail à distance» ou «travail à domicile» pour tenter de remédier aux effets économiques désastreux de la crise sanitaire, et permettre de limiter les contacts entre individus. Cette (re)découverte du télétravail a pourtant révélé pour beaucoup un impensé, sur le plan technique, social et légal. Les travailleuses et travailleurs n'ont d'autre choix que de s'en remettre à leur employeur et à la compétence des services informatiques et juridiques de l'entreprise (lorsqu'elle en dispose) pour organiser le travail à distance.

Le télétravail semble s'être imposé en quelques jours comme une pratique individuelle voire d'entreprise, alors même qu'il relève, comme le reste, d'une organisation collective, nationale voire internationale dès lors que l'organisation qui nous emploie a des activités dans plusieurs pays. Nul besoin d'être salarié d'une multinationale pour être confronté à cette question : nombre de PME et d'universités ayant des partenariats internationaux se retrouvent vite en proie aux législations existantes (ou non ...) dans d'autres pays. Ce n'est donc pas un hasard si cette question est à l'agenda international depuis... trente ans.

Le 16 mars, l'Organisation internationale du travail (OIT), dont l'objectif consiste à harmoniser les législations nationales en matière de droit du travail, postait une courte vidéo sur les « cinq choses à savoir pour un télétravail efficace ». Parmi elles, quelques conseils de base : disposer des outils adéquats, d'une formation aux nouvelles technologies et des attentes claires de l'employeur sur les résultats à atteindre... De fait, l'OIT connaît bien le sujet. En 1990, plusieurs rapports d'experts étaient publiés sous les auspices de l'organisation faisant déjà état de l'étendue et de la variété du travail à domicile, de ses promesses en matière économique, et de ses risques en matière de protection sociale. L'écologie et la santé n'étaient alors pas d'actualité.

Parmi les travailleurs à domicile, on trouve aussi les télétravailleurs qui utilisent notamment les technologies de l'information et de la communication pour s'acquitter de leurs tâches. Mais l'enjeu à l'époque consiste surtout à mieux encadrer le travail à domicile qui concerne alors des millions de personnes des pays en développement, dans le secteur de l'alimentation ou du textile, notamment. Alors qu'ils sont censés avoir les mêmes droits que les salariés employés sur leur seul lieu de travail, ces travailleurs sont, en pratique, beaucoup plus vulnérables. On pressent dès lors l'extrême variété des situations auxquelles renvoie le travail à domicile.

En 1996, après deux ans de négociations boudées par les organisations patronales et de nombreux gouvernements des pays du Nord, une convention internationale assortie d'une recommandation sur le travail à domicile était adoptée. Les dispositions sont très larges et, par conséquent, d'application limitée. Leur but est surtout de définir le travail à domicile en distinguant bien les travailleurs à domicile des travailleurs indépendants. Il faut le rappeler, les travailleurs à domicile ont un employeur. Celui-ci a des obligations envers ses employés. Parmi elles : spécifier précisément le temps du travail alloué à chaque tâche, ou encore rembourser s'il y a lieu les coûts pris en charge par le travailleur à domicile.

Depuis le début de la crise, on a ainsi beaucoup parlé des frais générés par l'équipement en matériel informatique, qui s'usera désormais beaucoup plus vite pour un usage

professionnel. Entrée en vigueur en 2000, cette convention dont on aurait (naïvement) pu penser qu'elle aurait pu marquer un point de départ dans l'organisation de cette pratique a été ratifiée par... 10 Etats (sur les 187 que compte l'organisation) mais pas la France. Parmi les pays de l'Union européenne, seuls la Belgique, la Bulgarie, l'Irlande, la Finlande, les Pays-Bas ont ratifié cette convention, qui pourra par ailleurs être dénoncée à partir du 22 avril... Depuis, silence radio, à l'exception d'un accord européen non contraignant en 2002 sur le télétravail.

Les décennies perdues de la coopération internationale «Travailler n'importe quand, n'importe où» pour reprendre le titre d'une étude réalisée conjointement par le BIT et Eurofound en 2017, ne veut pas dire travailler n'importe comment. Les atouts du télétravail font consensus au plan international : augmentation de la productivité, plus grande flexibilité et autonomie dans l'organisation, réduction du temps de transports. On en voit également les bénéfices potentiels en temps de crise sanitaire, à commencer par le maintien d'une activité professionnelle qui ne soit pas dangereuse pour notre santé et celle des autres.

Mais ses effets peuvent également être délétères : brouillage de la frontière entre temps de travail et temps de repos, perte du lien social, moindre capacité à s'organiser et à solliciter ses syndicats en cas d'abus. Ces effets ont d'autant plus de risques de se produire que le télétravail n'est pas défini, organisé, négocié ou protégé. Nous disposons de trente ans de recherche internationale sur la question et de cent ans de dialogue social organisé entre gouvernements, travailleurs et employeurs à l'échelle internationale. Sans se faire systématiquement l'apôtre d'un multilatéralisme dont on connaît les imperfections, celui-ci remplit néanmoins trois fonctions dont on réalise l'utilité en temps de crise : l'anticipation, l'organisation et la mise au point d'un cadre universel de base, d'autant plus nécessaire en situation d'interdépendance.

Marieke Louis, maîtresse de conférences en sciences politiques Sciences-Po Grenoble
(laboratoire Pacte), *Libération*, 31 mars 2020