



**Institut syndical européen  
pour la recherche, la formation et la santé-  
sécurité**

**ISE-RFSS**

Boulevard du Roi Albert II, 5, boîte 4

1210 Bruxelles

Belgique

Tél. +32/ 2/ 224 04 70

Télécopie : +32/ 2/ 224 05 02

Courriel : [etui@etui-rehs.org](mailto:etui@etui-rehs.org)

Internet : <http://www.etui-rehs.org>

**Rapport sur la mise en œuvre  
de l'accord-cadre  
CES/UNICE-UEAPME/CEEP  
sur le  
TÉLÉTRAVAIL**

**Document de synthèse**

**Version (syndicale) provisoire**

**(Dernière mise à jour : 28.10.2005)**

**Par**

**Stefan Clauwaert (Éd.)**

**Wiebke Düvel**

**Isabelle Schömann**

**- Avec le soutien financier de la Commission européenne -**

En juillet 2002, une nouvelle étape décisive a été franchie dans le cadre du dialogue social interprofessionnel de l'UE entre la CES, l'UNICE-UEAPME et le CEEP lors de la signature de l'accord-cadre sur le télétravail, qui, contrairement aux précédents accords-cadres européens du dialogue social interprofessionnel (à savoir relatifs au congé parental, au travail à temps partiel et au travail à durée déterminée), devait être mis en œuvre pour le mois de juillet 2005 par l'entremise des organisations membres des parties signataires à tous les niveaux concernés (européen, national, sectoriel et entreprise), et ce selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux États membres, tel que précisé à l'article 139 § 2 du traité CE. Les parties signataires s'engageaient également de ce fait à rédiger un rapport conjoint sur les actions de mise en œuvre avant le mois de juillet 2006.

Le présent document offre un résumé quantitatif de l'état actuel de la situation concernant la mise en œuvre de cet accord-cadre. Une analyse plus détaillée – à la fois d'un point de vue quantitatif et qualitatif – est en cours d'élaboration.

Les informations contenues dans ce rapport proviennent principalement de deux sources : 1) les contributions ultérieures apportées par les organisations membres de la CES lors de la période de mise en œuvre<sup>1</sup> et 2) l'analyse de la littérature ad hoc. Le tableau obtenu en termes quantitatifs est le suivant :

- Dans sept États membres, la mise en œuvre au niveau interprofessionnel national peut être considérée comme terminée (IT, FI, FR, NL, SE, UK, ES) et, dans huit autres pays, des initiatives ou des négociations interprofessionnelles ont été lancées et sont toujours en cours ou en passe d'être finalisées (AT, BE, GR, IE, IS, LU, NO, PL) ;
- Au niveau sectoriel, des résultats ont été atteints en AT et en IT<sup>2</sup> entre autres ; en ES, des résultats concrets étaient attendus dans le secteur chimique pour la fin du mois de mai 2004 et, dans trois pays au moins (DK, DE et SE), des négociations collectives sectorielles devaient débiter sur la question en 2004, mais elles n'ont visiblement pas été couronnées de succès (nous attendons toujours des informations de la part des affiliés respectifs afin de confirmer ou d'infirmer ceci) ;
- Une évolution intéressante a également été constatée dans trois nouveaux États membres (CZ, HU et PL), en particulier en Hongrie où, à la fin du mois d'avril 2004, l'accord-cadre européen a été transposé dans la législation du pays et où la section relative au télétravail fait à présent partie intégrante du Code du travail de 1992 ;
- Au niveau sectoriel européen, on peut souligner l'adoption de textes communs dans les secteurs de l'électricité et des autorités régionales et municipales tandis que des discussions sont toujours en cours dans d'autres domaines également ;
- Enfin, il convient de mentionner que, bien qu'elles ne soient pas principalement concernées ou visées par l'accord en vue d'assurer une mise en œuvre efficace, plusieurs autorités régionales et/ou fédérales ont pris ou envisagent de prendre des mesures (législatives) afin de faciliter l'introduction du télétravail sur leur marché du travail (entre autres BE, PT et HU).

---

<sup>1</sup> Entre autres : conférence NETLEX CES, novembre 2003 (Bruxelles) et novembre 2004 (Bratislava) ; réunions du comité du dialogue social (octobre 2003, juin-novembre 2004, juin 2005) ; réunions du *Social Policy and Legislation Committee* (comité de la législation et de la politique sociale) de la CES (novembre 2003, février-novembre 2004, mai 2005) ; réponses à deux circulaires de la CES datant de septembre 2003 et de mai 2004.

<sup>2</sup> Bien que ces accords aient été conclus après la signature de l'accord-cadre européen sur le télétravail, il semble qu'aucun lien réel ne les unisse à ce dernier.

Néanmoins, nous devons admettre que nos affiliés ont été et restent confrontés à plusieurs problèmes et/ou obstacles dans le cadre d'une mise en œuvre appropriée. Les problèmes ou obstacles rencontrés peuvent être à peu près résumés comme suit :

- Le fait que l'accord européen était uniquement traduit dans un nombre limité de langues dès le début a forcé de multiples organisations à effectuer, séparément ou conjointement avec les organisations d'employeurs, des traductions dans leurs langues respectives (par exemple CZ, DK, IS, IT, NL, SE) ; cependant, dans plusieurs de ces pays, la nécessité de réaliser ces traductions a simultanément déclenché le lancement du véritable processus de mise en œuvre.
- La « nature » et le « statut » de l'accord européen, en particulier à l'égard de l'engagement des organisations membres des parties signataires à appliquer ce dernier. Plusieurs organisations membres ont dû et doivent toujours faire face à leurs homologues du côté employeurs, qui utilisent la notion d'« accord volontaire » soit pour retarder la mise en œuvre, soit même pour éviter de se soumettre à des instruments (contractuellement) contraignants dans le contexte national et pour limiter cette mise en œuvre à un « code de conduite/pratique » ou à de simples recommandations. Cette situation se révèle particulièrement préoccupante si ces documents non contraignants ne constituent pas le résultat habituel ou traditionnel des dénommées « procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux États membres » du pays concerné à utiliser en vue d'appliquer l'accord-cadre européen (entre autres en AT, NO, SE). Il doit être clair que, pour la CES, seul le processus de lancement de négociations au niveau européen doit être considéré comme volontaire et **non**, par conséquent, le résultat final dont les organisations membres des parties signataires s'engagent à garantir une mise en œuvre efficace.
- L'absence d'une interprétation claire, et surtout commune, de l'accord européen par les parties signataires, qui offre trop de possibilités de maintenir ou de donner lieu à des compréhensions différentes aux divers niveaux du contexte national (par exemple en BE, HU, SE). Il convient de rappeler que, jusqu'à présent, seule la CES a fourni son propre guide d'interprétation pour chaque accord.
- Les problèmes relatifs aux structures et aux partenaires du dialogue social au sein desquelles et avec lesquels il convient de parvenir à une mise en œuvre adéquate, entre autres les partenaires représentés dans les forums de négociation concernés (qui détermineront donc la véritable portée de la mise en œuvre), l'absence ou l'insuffisance de forums de dialogue social sectoriels et nationaux développés, l'absence d'organisations d'employeurs ou leur faiblesse, etc. Pour les nouveaux États membres, il semble se poser un problème supplémentaire actuellement : arriver à réellement comprendre le dialogue social européen, les caractéristiques des règles du jeu qui le concernent, sa terminologie et ses résultats.
- Le calendrier des négociations, en particulier au niveau sectoriel (par exemple en DE, au DK, en SE).
- L'utilisation encore limitée de cette forme de travail dans les pays concernés (entre autres en ES et dans certains nouveaux États membres) ou le fait que le télétravail se pratique fréquemment de manière indépendante plutôt que dans le cadre d'une relation ou d'un contrat d'emploi, ce qui l'exclut donc en principe de la portée de l'accord européen (exemple, PT).

**ANNEXE - Mise en œuvre de l'accord-cadre CES-UNICE/UEAPME-CEEP sur le télétravail (16 juillet 2002)  
Situation actuelle : octobre 2005**

<b>Pays</b>	<b>Résultats/initiatives concernant la mise en œuvre</b>
<b>Autriche</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Négociations interprofessionnelles toujours en cours.</li> <li>• Accord sectoriel commerce/information et consultation (novembre 2002) (*).</li> <li>• Circulaire officielle sur le télétravail au sein de l'administration publique fédérale (octobre 2002) (*).</li> <li>• Nouvel accord sur le télétravail chez Telekom Austria (janvier 2003) (*).</li> <li>• Nouvelle convention collective dans le secteur chimique (mai 2003) (*).</li> <li>• Nouvelle convention collective pour les travailleurs du secteur des assurances (juin 2005) (*).</li> </ul>
<b>Belgique</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Négociations interprofessionnelles en passe d'être finalisées au sein du Conseil national du travail (il est prévu qu'elles se terminent avant octobre 2005).</li> <li>• L'accord européen a été distribué aux organisations syndicales sectorielles en vue d'entamer des négociations, mais sans réel résultat jusqu'à présent.</li> <li>• Le gouvernement fédéral a annoncé des initiatives visant à mieux adapter la réglementation existante au télétravail à domicile (à savoir en matière d'accidents du travail, d'obligations concernant le cadre de travail, etc.).</li> <li>• De nombreuses initiatives (juridiques) « promotionnelles » ont été lancées et envisagées par les autorités fédérales et/ou régionales tant pour le secteur privé que pour le secteur public.</li> </ul>
<b>Bulgarie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de données disponibles.</li> </ul>
<b>Croatie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de données disponibles ; toutefois, la Croatie n'était pas encore concernée au moment de la signature de l'accord-cadre européen.</li> </ul>
<b>Chypre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de données disponibles.</li> </ul>
<b>République tchèque</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Traduction effectuée et acceptée par les partenaires sociaux ; des négociations bilatérales interprofessionnelles pour arriver à un accord collectif national ont débuté, mais elles sont arrêtées pour le moment. La version provisoire du Code du Travail, en discussion au Parlement, inclut la question du télétravail et les discussions se poursuivent sur cette matière</li> </ul>
<b>Danemark</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des négociations ont été entamées à plusieurs niveaux, principalement au niveau sectoriel (secteur public).</li> </ul>

<b>Estonie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de données disponibles.</li> </ul>
<b>Finlande</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des négociations ont débuté au niveau interprofessionnel en juin 2003 et ont mené à la convention collective nationale étendue du 23 mai 2005 ; l'accord établi des lignes d'orientation à suivre dans le cadre de la conclusion d'accords collectifs sectoriels</li> </ul>
<b>France</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convention collective interprofessionnelle approuvée le 19 juillet 2005 mais pas encore adoptée par tous les partenaires qui ont participé à la négociation. Publication au Journal Officiel du « décret d'extension »</li> </ul>
<b>Allemagne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas encore d'initiatives lancées ; la mise en œuvre a été prévue lors du cycle de négociations sectorielles de 2004, mais visiblement sans grand succès. Aussi au niveau de l'entreprise il n'y a pas un vrai suivi/mise en œuvre</li> <li>• Accord sur le télétravail chez Coca-Cola AG Berlin (en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2003 et très probablement inspiré de l'accord européen).</li> </ul>
<b>Grèce</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• À l'initiative du syndicat grec GSEE, la nouvelle convention collective nationale interprofessionnelle pour 2004-2005 (signée le 24 mai 2004) prévoit la « transposition complète de l'accord européen dans le cadre législatif grec », et ce avant le 30 septembre 2004. Nous ne disposons pas encore d'informations supplémentaires quant aux résultats obtenus.</li> </ul>
<b>Hongrie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'accord européen a été mis en œuvre par une loi récente (n° 28/2004) concernant plusieurs formes (de contrat) d'emploi atypiques, entre autres le télétravail. La section relative au télétravail fait à présent partie intégrante du Code du travail de 1992.</li> </ul>
<b>Islande</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Peu après la signature de l'accord européen, un comité de négociation syndical a été établi, il a effectué une traduction du texte et il a requis le lancement des négociations. Jusqu'à présent la Confédération des Employeurs n'a pas voulu commencer les négociations sur le télétravail ayant donné la priorité à la mise en œuvre de plusieurs directives de l'UE. Les négociations doivent commencer bientôt.</li> </ul>
<b>Irlande</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des négociations concernant la mise en œuvre ont débuté et ils mèneront très probablement à une modification du code de pratique existant.</li> </ul>

<b>Italie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une convention collective nationale interprofessionnelle a été signée le 9 juin 2004 par les trois confédérations syndicales et par 21 organisations d'employeurs. Cette convention n'affectera pas les accords existants conclus pour des secteurs particuliers.</li> <li>• Convention collective nationale dans le secteur postal (juillet 2003) permettant l'introduction de dispositions relatives au télétravail à titre d'expérience (*).</li> <li>• Renouvellement de la convention collective pour le secteur de la métallurgie (2003-2006 ; signée en mai 2003), qui prévoit la création d'un groupe de travail en vue d'étudier la possibilité d'introduire le télétravail dans ce secteur (*).</li> <li>• Nouvel accord national pour le secteur du textile et de l'habillement, qui présente de nouvelles règles concernant les conditions et procédures en matière de télétravail (avril 2004) (*).</li> <li>• Nouvelle convention collective pour les travailleurs des transports publics locaux (novembre 2004) (*).</li> </ul>
<b>Lettonie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de données disponibles.</li> </ul>
<b>Lituanie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de données disponibles.</li> </ul>
<b>Luxembourg</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Négociations interprofessionnelles toujours en cours de finalisation probablement avant la fin de 2005</li> <li>• La loi de mai 2003 offre la possibilité, dans le service public, de pratiquer le télétravail à domicile.</li> </ul>
<b>Malte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de données disponibles.</li> </ul>
<b>Pays-Bas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des recommandations et des compléments ont été adoptés par le Conseil national du travail et ils doivent servir de fondement aux conventions sectorielles et d'entreprise ; un suivi des résultats obtenus à ces niveaux est prévu en 2005 et en 2006.</li> </ul>
<b>Norvège</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un comité interprofessionnel conjoint des partenaires sociaux a été établi et au mois d'août 2005 il a finalisé un rapport sur le télétravail en Norvège. Les partenaires sociaux organisent une réunion au mois de novembre 2005 pour décider sur la mise en œuvre de l'accord.</li> </ul>
<b>Pologne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Des discussions préparatoires ont débuté au sein du Forum national de dialogue social pour l'intégration européenne (OSDSIE) et, le 11 mai 2004, les partenaires sociaux nationaux représentés dans l'OSDSIE ont adopté une recommandation commune en vue d'entamer des négociations. Un accord interprofessionnel a été signé le 10 juin 2005 ; des discussions sont en cours portant sur l'annexe de l'accord lequel identifie des propositions pour des changements législatifs.</li> </ul>

<b>Portugal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le Code du travail a été modifié et intègre à présent une section sur le télétravail (en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2003).</li> <li>• Des négociations collectives interprofessionnelles n'ont pas encore commencé; c'est apparemment aussi le cas pour les pourparlers concernant les niveaux inférieurs.</li> <li>• Au mois de janvier 2004 l'UGT a établi un modèle d'accord collectif à être utilisé par les organisations membres lors de négociations futures</li> </ul>
<b>Roumanie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de données disponibles.</li> </ul>
<b>Slovaquie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une nouvelle version du Code du travail d'avril 2002 (en d'autres termes réalisée avant l'accord européen) traite de différents types de contrats relatifs entre autres au travail à domicile, mais elle ne précise pas clairement dans quelle mesure elle s'applique également au télétravail.</li> </ul>
<b>Slovénie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une loi d'avril 2002 (autrement dit créée avant l'accord européen) traite de différents types de contrats relatifs entre autres au travail à domicile, mais elle ne précise pas clairement dans quelle mesure elle s'applique également au télétravail.</li> </ul>
<b>Espagne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'« Acuerdo Nacional para la Negociación Colectiva de 2003 » (étendu à 2004) prévoit en sa section VII que les partenaires sociaux nationaux garantissent la connaissance et la mise en œuvre généralisées de l'accord-cadre européen et il mentionne en outre certaines questions et priorités concrètes à prendre en compte par les négociateurs dans le cadre des pourparlers à entreprendre aux différents niveaux. De plus, l'« Acuerdo Nacional para la Negociación Colectiva de 2005 » prévoit des dispositions sur le télétravail concernant principalement le rôle qu'il est susceptible de jouer dans la modernisation de l'organisation du travail, mais il établit en outre quelques principes à respecter dans le cadre de l'introduction du télétravail dans l'entreprise (caractère volontaire, égalité de droits par rapport aux travailleurs sur site, etc.). Des résultats concrets sont attendus dans le secteur chimique où un accord national devait être signé avant la fin du mois de mai 2004. D'autres résultats plus progressifs ont été atteints dans certaines entreprises et pour certains organismes des autorités locales. Au niveau interprofessionnel, un comité a été créé en vue d'assurer le suivi de la mise en œuvre effective et de garantir l'utilisation la plus appropriée du télétravail dans des conditions favorables tant pour les employeurs que pour les travailleurs.</li> <li>• Le 11 avril 2005, la Cour Suprême a reconnu le caractère volontaire de l'utilisation du télétravail à partir du domicile du travailleur se basant, entre autres, sur l'accord européen.</li> </ul>

<b>Suède</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les partenaires sociaux interprofessionnels ont convenu de « lignes directrices communes » réitérant les principes fondamentaux de l'accord européen afin de stimuler les négociations des niveaux inférieurs.</li> <li>• Nos affiliés suédois se préparaient à assurer la continuité de la mise en œuvre au cours des diverses négociations sectorielles de 2004-2005. SIF, le plus grand affilié de TCO, a conclu que 23 des 46 accords collectifs qui sont dans sa sphère de responsabilité couvrent la question du télétravail. Il y a aussi des exemples dans le secteur des municipalités. LO a également informé que plusieurs secteurs sont en train de mettre en œuvre l'accord.</li> </ul>
<b>Turquie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de données disponibles.</li> </ul>
<b>Royaume-Uni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les partenaires sociaux interprofessionnels ont adopté un « Telework guidance » (document d'orientation en matière de télétravail) non contraignant juridiquement et reprenant des principes directeurs pour les négociations des niveaux inférieurs.</li> </ul>
<b>Niveau sectoriel européen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Déclaration commune dans le secteur de l'électricité (EPSU-EMCEF/Eurelectric – novembre 2003).</li> <li>• Déclaration commune pour les autorités régionales et municipales (EPSU/ Plate-forme des employeurs du CCRE – 13 janvier 2004) ; en octobre 2004, ces organisations ont débattu l'établissement d'un système de suivi lors d'un séminaire commun sur le dialogue social.</li> <li>• Les négociations entre l' EPSU et les directeurs généraux du secteur de l'administration publique sont suspendues.</li> </ul>

\* (\*) = Bien que ces accords aient été conclus après la signature de l'accord-cadre européen sur le télétravail, il semble qu'il n'existe pas de lien réel entre ces accords et celui de l'UE