

# Le télétravail

En tant qu'enseignants, nous aimons souvent poser notre regard sur le monde extérieur à l'enseignement. A une époque où l'on parle beaucoup d'enseignement à distance, il n'est pas inutile de se pencher sur les questions que pose le télétravail en général.

Le télétravail consiste à exercer tout ou partie de son activité professionnelle à domicile, généralement à l'aide d'un équipement informatique adapté. Fort en vogue en ce moment, notamment dans les grandes entreprises informatiques, le télétravail semble de plus en plus présent dans notre société. La récente après-midi de réflexion « Informatique et Société » de l'ESI<sup>1</sup> a été l'occasion de se pencher sur ce phénomène<sup>2</sup>. Pour se donner une idée de l'importance actuelle du télétravail dans les pays occidentaux, on notera que selon un rapport récent du Centre d'Analyse Stratégique français, 30 % de la population active en France est concernée par le télétravail, un chiffre qui pourrait atteindre 50 % en 2015. Le télétravail concerne aujourd'hui majoritairement les travailleurs très qualifiés, mais pourrait à l'avenir s'étendre à un spectre professionnel plus large. Pour l'heure, le télétravail demeure toutefois confiné à une faible part du temps d'activité des travailleurs: selon une étude de 2005, plus de la moitié des télétravailleurs belges y consacraient moins d'un quart de leur temps de travail.

Le télétravail bouleverse nos habitudes et nos repères professionnels. Il eût autrefois été impensable de laisser un employé travailler chez lui « sans surveillance ». L'avènement de l'outil informatique a bouleversé cet état de fait, permettant à l'employeur de suivre le travail de son employé à distance, et de s'assurer de son assiduité. Les employeurs peuvent trouver d'autres avantages au télétravail, tels une réduction des coûts d'hébergement du personnel (diminution de la surface de travail, ainsi que des frais d'éclairage et de chauffage), et une augmentation de la productivité (diminution des retards dus aux embouteillages, de l'absentéisme dû aux imprévus familiaux, et du temps passé à socialiser avec les collègues). Ces avantages aident à expliquer le développement actuel du télétravail, mais ne constituent pas les seules explications du phénomène. Le télétravail suscite en effet un engouement certain chez nombre d'employés, étant souvent associé à une idée d'autonomie et de responsabilité accrues, et de meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Ces avantages sont certes indéniables, mais il convient de noter que les choses ne sont pas toujours aussi simples, et qu'il existe parfois un revers à la médaille.

---

<sup>1</sup> Ecole Supérieure d'Informatique (Haute Ecole de Bruxelles).

<sup>2</sup> L'après-midi a consisté en trois conférences, sur les thèmes « Infrastructures et outils pour le télétravail » (Grégory Gioffredi), « Télétravail et bien-être au travail: avantages et inconvénients. » (Catherine Hellemans), et « Télétravail: état des lieux dans le secteur des services financiers » (Francis Talbot).

Plusieurs enquêtes révèlent en effet que le télétravail ne comporte pas que des avantages pour l'employé. On constate notamment que si l'employeur fournit toujours l'infrastructure informatique nécessaire au travail (ordinateur portable et accès au réseau), il ne prend pas toujours en charge les frais liés à l'établissement d'un environnement de travail ergonomique au domicile (éclairage, bureau, siège). Ces investissements sont dès lors laissées à la discrétion de l'employé, qui souvent hésitera devant la dépense, et travaillera dans un environnement peu ergonomique. On remarque aussi que les frais supplémentaires en termes de chauffage et d'éclairage du domicile ne sont pas toujours pris en charge par l'employeur. Outre ces considérations pécuniaires, d'autres risques guettent le télétravailleur. On a noté de longue date les risques d'isolement psychologique et de perte des repères structurants entre temps professionnel et temps privé. Des risques plus insidieux ont également été relevés, tels une pression subie par l'employé à travailler même en cas de maladie, ou à effectuer des heures supplémentaires non rémunérées.

Au niveau de la concertation sociale, ces risques sont pris en compte depuis 2006 par la Convention Collective de Travail n°85. La convention stipule que le télétravailleur doit jouir des mêmes droits qu'un travailleur classique, notamment des droits collectifs et syndicaux, et du droit à la formation. De plus, le télétravail doit être effectué sur base volontaire, être stipulé dans le contrat de travail, et représenter une charge de travail identique à celle d'un travailleur classique. Finalement, l'employeur doit fournir l'équipement adéquat à son employé, lui éviter un isolement prolongé, et veiller à l'application de la sécurité et de la santé au travail.

En conclusion, le télétravail ouvre des perspectives nouvelles aux employés, leur permettant de mieux allier vie privée et vie professionnelle, mais nécessite encore de nombreux garde-fous, afin d'éviter pièges et abus.

Eythan Levy  
Maître-assistant à l'ESI