

## **D1.4.2. AlpSatellites dans le cadre réglementaire évolutif du travail à distance**



## Contenu

1	Introduction.....	3
2	Cadres pour le travail à distance et le coworking .....	6
2.1	Analyse de l'évolution du cadre législatif du travail à distance en France .....	8
2.1.1	Réglementation du travail à distance.....	8
2.1.2	Réglementation des espaces de coworking .....	11
2.2	Analyse de l'évolution du cadre législatif du travail à distance en Italie.....	15
2.2.1	Introduction.....	15
2.2.2	Travail à domicile.....	16
2.2.3	Télétravail.....	17
2.2.4	Travail flexible/à distance .....	18
2.2.5	Le droit à la déconnexion.....	21
2.2.6	Limites de la législation italienne .....	23
2.2.7	Conclusion.....	25
2.3	Analyse de l'évolution du cadre législatif du travail à distance en Autriche .....	27
2.3.1	Évolution de la législation sur le travail à distance en Autriche.....	28
2.3.2	Analyse de la législation autrichienne sur le travail à distance .....	30
2.3.3	Conclusion et implications .....	31
3	Bibliographie.....	35



# 1 Introduction

Le projet AlpSatellites du programme Espace Alpin traite de la manière dont les gens travaillent dans les pays de la région alpine, notamment en relevant les défis émanant du déclin de la population, du changement démographique, y compris un écart d'âge de plus en plus important, ainsi que du fossé entre les zones urbaines et les zones rurales. AlpSatellites analyse les opportunités et les défis du travail à distance afin d'attirer et d'intégrer les jeunes, les travailleurs et les nomades numériques dans les zones reculées. Afin de mettre en évidence les nouvelles possibilités de développement numérique, économique et social des communautés alpines, il est nécessaire de faire des périphéries des lieux attrayants pour les personnes et les entreprises. Cela est particulièrement vrai à une époque où le paysage du travail est en constante évolution et où - notamment en raison des conséquences de la pandémie de COVID-19 - le passage au travail à distance est devenu une caractéristique déterminante de la main-d'œuvre moderne. Alors qu'AlpSatellites et de nombreuses institutions publiques (municipalités, autorités régionales ou chambres de commerce) et privées (cabinets de conseil, accélérateurs, agences de développement ou centres de création d'entreprises) ont développé des outils de gestion et d'aménagement du territoire pour encourager et permettre les réalités du travail à distance, les perspectives juridiques sont le plus souvent considérées comme des obstacles sur le chemin global vers le travail moderne.

Ce document présente donc une analyse des cadres législatifs régissant le travail à distance dans différents pays de l'Espace alpin, en particulier en France, en Italie et en Autriche. Il se penche sur les subtilités des lois et réglementations relatives au travail à distance, au télétravail et aux espaces de coworking, en soulignant l'évolution, les définitions juridiques,



ainsi que les droits et obligations des employeurs et des employés dans un nouvel environnement de travail.

La discussion s'étend à des aspects critiques tels que le droit à la déconnexion, la sécurité sur le lieu de travail et les défis posés par la pandémie de Covid-19, qui a considérablement accéléré l'adoption de pratiques de travail à distance. Le présent document vise à donner un aperçu de la manière dont ces pays remodelent leurs cadres juridiques afin de s'adapter à la tendance croissante du travail à distance et de la réglementer.

Ce document est principalement destiné aux décideurs politiques, aux praticiens des espaces de coworking et des ressources humaines, ainsi qu'aux (petites) entreprises qui naviguent dans les méandres de la réglementation sur le travail à distance. Il constitue une ressource pour ceux qui cherchent à comprendre le paysage juridique et à assurer la conformité, ainsi que pour les universitaires et les chercheurs qui s'intéressent à l'évolution de la nature du travail à l'ère numérique. Ce document est conçu pour offrir une large compréhension des lois et des structures réglementaires relatives au travail à distance, servant de guide initial pour une exploration plus approfondie ou pour la recherche de conseils auprès d'experts juridiques qualifiés. Il ne doit cependant pas être considéré comme un document juridiquement contraignant.

En résumé, les lois sur le travail à distance en Autriche, en Italie et en France présentent des caractéristiques communes. Un principe fondamental dans ces trois pays est la nature volontaire du travail à distance, qui requiert le consentement des employeurs et des employés. Un autre aspect commun concerne les accords écrits, qui sont exigés dans les trois pays pour garantir la clarté et la transparence des dispositions relatives au travail à distance. Le respect des réglementations existantes en matière de temps de travail est un





autre élément commun, garantissant que les périodes de repos et autres dispositions relatives au temps sont respectées dans le contexte du travail à distance. Dans tous les pays, il existe un droit à la déconnexion. Le droit à la déconnexion signifie que l'employé, en consultation avec son employeur, établit un calendrier. Cet horaire précise les moments où l'employé est joignable et ceux où il ne doit pas être dérangé. Cela permet à l'employé de se déconnecter de toute utilisation d'outils numériques pendant ses périodes de repos. La fourniture d'équipements de travail par les employeurs et la compensation potentielle pour les travailleurs à distance sont également des points abordés dans les lois sur le travail à distance de ces pays. En outre, ces lois mettent l'accent sur la protection de la vie privée des travailleurs à distance et établissent des règles claires pour les inspections réglementaires, en exigeant éventuellement le consentement de l'employé. Il convient également de noter que les travailleurs à distance ont les mêmes droits que ceux qui travaillent sur place. Dans tous les pays, ils ont droit à une assurance accident qui couvre les incidents spécifiques survenant en dehors de la résidence du travailleur.

## 2 Cadres pour le travail à distance et le coworking

L'analyse de l'évolution du cadre législatif du travail à distance en France, en Italie et en Autriche revêt une grande importance pour plusieurs raisons. La compréhension des fondements juridiques régissant le travail à distance permet de clarifier les droits, les responsabilités et les obligations des employeurs et des employés. Ces analyses mettent en lumière la manière dont ces pays adaptent leurs systèmes juridiques à l'évolution de la dynamique du travail, accélérée par les progrès technologiques et la pandémie de COVID-19. En outre, l'examen des changements législatifs donne la priorité aux droits des travailleurs à distance et les protège. Des éléments tels que la participation volontaire, les dispositions relatives à l'équipement, la réglementation du temps de travail, les mesures de sécurité et les mécanismes de résolution des litiges garantissent un environnement de travail équitable et sûr. Pour les entreprises qui opèrent dans ces pays ou qui envisagent une expansion internationale, il est essentiel de comprendre les différences et les similitudes de la législation sur le travail à distance pour assurer la conformité et la formulation de la stratégie. Cela permet de s'adapter aux différents cadres juridiques et de formuler des politiques efficaces en matière de travail à distance. En outre, l'analyse de ces cadres législatifs permet de comprendre les implications pour la gestion globale de la main-d'œuvre, la fiscalité transfrontalière, la conformité avec les normes internationales du travail et les défis du travail à distance dans différentes juridictions. Enfin, il est essentiel de comprendre comment la législation aborde le bien-être des employés, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et l'intégration de la vie personnelle et professionnelle. Cette analyse sert de guide pour naviguer dans les complexités de la législation sur le travail à

Interreg



Co-funded by  
the European Union

AlpSatellites

Alpine Space

distance, favorisant la conformité, des lieux de travail équitables et une prise de décision éclairée pour toutes les personnes impliquées dans le façonnement de l'avenir du travail.



## 2.1 Analyse de l'évolution du cadre législatif du travail à distance en France

De 1990 à aujourd'hui, le cadre législatif du travail à distance a beaucoup évolué. L'encadré ci-dessous présente les dates clés de la construction du cadre.

*Le développement continu du travail à distance en France a nécessité une évolution de la législation.*

- *Années 1990 : premiers accords d'entreprises expérimentales (IBM France)*
- *16 juillet 2002 : Accord-cadre européen sur le travail à distance*
- *19 juillet 2005 : Le premier Accord National Interprofessionnel (ANI/INA) le code du travail*
- *22 mars 2012 : Le code du travail a été complété par la loi n°2012-387 du 22 mars 2012, qui fixe le cadre juridique du travail à distance (voir articles L1222-9 à L1222-11).*
- *22 septembre 2017 : Complétée également par l'ordonnance Macron n°2017- qui a assoupli et sécurisé l'organisation du travail à distance.*
- *29 mars 2018 : Loi rectifiant l'ordonnance Macron n°2017-1387 du 22 septembre 2017 sur le travail à distance.*
- *26 novembre 2020 : signature d'un nouvel ANI sur le travail à distance (étendu le 2 avril 2021 par arrêté d'extension publié au JO le 13 avril 2021). Suite au début de la crise sanitaire, ce texte encadre le travail à distance régulier et se veut un outil d'aide*

### 2.1.1 Réglementation du travail à distance

Nous allons maintenant approfondir les différents aspects et les lois concernant le travail à distance en France.



## Définition juridique du travail à distance

En France, la définition légale du travail à distance est la suivante : " Travail dont les activités sont réalisées hors du site de l'entreprise " (JORF n°0071 du 23 mars 2012, LOI n° 2012-387 du 22 mars 2012).

Un télétravailleur est une personne qui pratique le travail à distance. Selon la loi, il effectue son travail au moyen des nouvelles technologies de communication à son domicile ou dans un lieu tiers.

La loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative au code du travail donne un cadre légal au travail à distance. Elle précise, en outre, que le travail doit être basé sur le volontariat et ne doit pas être subit. Il s'agit donc d'un accord entre l'employeur et le salarié.

La loi sur le travail à distance est relativement souple. Par exemple, pour mettre en place un système de travail à distance, il suffit parfois d'un accord entre le salarié et l'employeur. Cependant, certaines entreprises préfèrent utiliser des conventions collectives ou des chartes internes. Dans tous les cas, le contrat du salarié ne change pas lorsqu'il travaille à distance.

## Obligations des entreprises

Selon la loi, une entreprise peut proposer à un ou plusieurs de ses employés de travailler à domicile s'ils le souhaitent, mais cela doit rester volontaire. En cas de refus, le salarié continue à travailler comme avant. Le refus du télétravail par un salarié ne peut être sanctionné par l'entreprise.

De plus, les missions qui devront être réalisées en dehors des murs de l'entreprise devront être compatibles avec le travail à distance. Par ailleurs, l'entreprise devra assurer de bonnes conditions de travail à ses salariés dans les tâches qui leur seront confiées même s'ils les effectuent en dehors de l'entreprise. Par exemple, l'entreprise devra installer le salarié dans son nouveau lieu de travail, qu'il soit à domicile ou ailleurs. Cela comprendra le financement

et l'entretien du matériel informatique nécessaire (par exemple, ordinateur, deuxième écran, imprimante, lampe de bureau, casque, microphone, smartphone, etc.) Toutefois, si l'employé utilise son propre matériel et non celui fourni par son employeur, l'entreprise ne sera pas responsable de son entretien.

### Devoirs des professionnels

Pour garantir l'égalité d'accès des salariés au travail à distance, l'entreprise devra décider des conditions d'éligibilité au travail à distance (par exemple, les postes éligibles, les années de service, etc. Il est également possible pour une entreprise de refuser le travail à distance à 100 %.

### Droits des travailleurs à distance

Selon la loi, dès qu'un travailleur à distance le souhaite, il peut retourner dans les locaux de l'entreprise comme stipulé dans le contrat de travail. Toutefois, l'employeur ne peut pas forcer le travailleur à distance à revenir contre son gré sans raison valable. Dans tous les cas, l'employeur a l'obligation d'informer le salarié des possibilités de travail à distance et de l'informer sur le poste avec ou sans travail à distance. Pour chaque entreprise, ce sont les conventions collectives et les chartes internes qui précisent les droits du salarié en matière de travail à distance. Ces documents préciseront, entre autres, les conditions de mise en œuvre du travail à distance, les modalités liées au contrôle ou à la régulation du temps et de la charge de travail, les heures pendant lesquelles les échanges avec l'entreprise peuvent avoir lieu, les modalités d'accès au travail à distance pour les personnes handicapées, etc.

L'article L. 1222-9 du code du travail français précise que dans le cadre du télétravail, le salarié ne perd pas ses droits salariaux. Il sera donc couvert par la sécurité sociale en cas d'accident survenu pendant son temps de travail, même en dehors de l'entreprise.

De plus, selon la législation du travail, l'employé a le droit de "déconnecter" et fixera, avec son employeur, son horaire pour ne pas être dérangé en dehors de ces heures afin qu'il puisse se déconnecter de tout outil numérique pendant son temps de repos.

### Fonctions des travailleurs à distance

Un travailleur à distance est un salarié et doit donc respecter les clauses de son contrat de travail. Par exemple, il doit être joignable pendant ses heures de travail et remplir les missions qui lui ont été confiées. Si tel n'est pas le cas, le salarié peut être sanctionné dans les conditions prévues par la loi. Quant au salarié, en cas de litige avec l'employeur, il devra saisir le tribunal des prud'hommes (article L. 1411-1 du code du travail).

### Dans le secteur public

Comme dans le secteur privé, un employé du service public peut bénéficier du télétravail pour exercer son activité. L'employeur devra fournir et entretenir le matériel nécessaire à l'accomplissement des tâches. Comme dans le secteur privé, le système de sécurité sociale couvrira tout accident survenu dans l'exercice de ses fonctions. En revanche, contrairement au secteur privé, dans le secteur public, seuls 3 jours maximum pourront être travaillés à distance (accord du 13 juillet 2021 sur le travail à distance dans la fonction publique).

## 2.1.2 Réglementation des espaces de coworking

En étudiant les espaces de coworking et leur rôle dans la volonté des travailleurs à distance de s'installer dans les zones de montagne, nous avons trouvé important d'explorer les réglementations françaises concernant les espaces de coworking.

### Statuts possibles pour les espaces de coworking

En France, les espaces de coworking doivent être déclarés dès leur création et avant leur première utilisation. Selon la loi, un espace de coworking peut être classé comme ERP

("Espace Recevant du Public") ou comme ERT ("Espace Recevant des Travailleurs"). S'il est fréquent que les espaces de coworking soient déclarés comme ERP, il arrive aussi qu'ils soient classés comme ERT. Le fait d'être déclaré comme ERT le soumet uniquement aux règles du code du travail. En revanche, s'il est déclaré comme ERP, il doit respecter à la fois le code du travail et le code de la construction et de l'habitation. Notamment, si l'espace est classé comme ERT, il ne peut pas recevoir de public.

### Qu'est-ce qu'un ERP ?

L'article R143-2 du code de la construction et de l'habitation définit l'ERP comme suit :

"Tous les bâtiments, locaux et enceintes dans lesquels des personnes sont admises, soit librement, soit moyennant une rétribution ou une participation quelconque, ou dans lesquels sont tenues des réunions ouvertes à tous ou sur invitation, payantes ou non, constituent des établissements recevant du public (ERP).

Sont considérées comme faisant partie du public toutes les personnes admises dans l'établissement, à quelque titre que ce soit, en plus du personnel".

Par ailleurs, les propriétaires ou gestionnaires d'espaces de coworking devront respecter certains points, tels que

- Respecter les règles de sécurité incendie et l'accès des personnes handicapées
- Obtenir une autorisation délivrée par l'autorité administrative avant toute modification, création ou aménagement d'un ERP

Il est conseillé aux personnes qui envisagent d'ouvrir un espace de coworking de faire appel au préalable à un contrôleur technique spécialisé pour s'assurer de la faisabilité du projet. Cette démarche est obligatoire selon la loi pour les ERP de 1ère, 2ème, 3ème et 4ème catégorie. En effet, il existe différentes catégories et types d'ERP selon leur capacité d'accueil et selon la nature de leur exploitation. Si l'espace de coworking ne reçoit pas plus de 200 personnes au total en termes de public, il reste classé en 5ème catégorie, qui est la

moins restreinte.

### Qu'est-ce qu'un ERT ?

Si un espace de coworking n'accueille pas de public, mais seulement des membres ou des personnes invitées nominativement ou sur réservation, il peut être classé comme ERT. Les ERT sont moins réglementées et sont régies uniquement par le code du travail. Dans ce cas, l'employeur absent délègue l'encadrement quotidien au gestionnaire du site. Par exemple, même si l'entreprise est à l'initiative de l'espace, son gestionnaire sera responsable du comportement des individus dans l'espace en tant que lieu et donc du respect des consignes en cas d'incendie et de la formation des collaborateurs aux consignes de sécurité.

Les réglementations ERT étant plus souples que les réglementations ERP, la commission de sécurité ne doit pas visiter les locaux avant l'ouverture. De plus, l'intervention d'un contrôleur technique n'est pas obligatoire. Les visites périodiques de la commission de sécurité ne sont pas imposées pour les ERT, contrairement aux ERP des 4 premières catégories.

### Droits des travailleurs

Pour s'assurer que les gestionnaires des espaces de coworking respectent leurs obligations, les coworkers peuvent, avant de s'installer dans un espace de coworking, demander à voir les documents justificatifs.

Si le gestionnaire ne respecte pas les règles, ce qui entraîne un incident, sa responsabilité peut être mise en cause.

Pour les coworkers considérés comme "néo-nomades", qui changent souvent d'espace, un outil, appelé PASS Coworking, leur permet de se référer à un tiers de confiance qui vérifiera les engagements du gestionnaire des espaces visités via une plateforme.

Interreg



Co-funded by  
the European Union

AlpSatellites

Alpine Space

SYNAPHE, organisation professionnelle des centres d'affaires et des espaces de coworking, envisage d'établir une norme. Cette norme a pour objectif d'aider les gestionnaires d'espaces ou les aspirants gestionnaires à répondre aux attentes des coworkers et de l'entreprise, notamment en termes de contrôle. Le suivi de ce processus pourrait conduire à l'obtention d'un certificat révisé périodiquement, gage de qualité. Cependant, cela peut représenter un défi financier pour les petites structures.



## 2.2 Analyse de l'évolution du cadre législatif du travail à distance en Italie

### 2.2.1 Introduction

La propagation mondiale du travail à distance (littéralement "lavoro agile" en italien) a été facilitée par la pandémie de COVID-19. Les gouvernements ont pris des mesures pour freiner la propagation du virus, limitant les déplacements des personnes et entraînant un ralentissement des activités de production non essentielles. Cette situation a entraîné une évolution importante vers le travail flexible, caractérisé par des tâches effectuées sans contraintes de temps ou de lieu, et facilité par des outils technologiques. Au fil du temps, il est devenu de plus en plus évident que le travail à distance offrait de nombreux avantages aux employés, en favorisant une plus grande autonomie, en augmentant la productivité et en réduisant le temps de déplacement. Par conséquent, le travail à distance est devenu une réalité tangible, représentant un nouveau paradigme de travail à la fois omniprésent et dépourvu de contraintes temporelles.

Toutefois, des problèmes peuvent se poser en ce qui concerne les heures réellement travaillées par rapport aux heures de travail assignées et le maintien d'un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée. C'est là que le concept de droit à la déconnexion devient pertinent en tant que solution permettant aux employés de choisir de se déconnecter des appareils numériques sans subir de conséquences négatives en termes de salaire ou de continuité de l'emploi. Cette approche aborde la question de la connexion excessive des employés aux outils de l'entreprise en dehors des heures de travail officielles, en reconnaissant l'effet potentiellement néfaste de ce phénomène sur le bien-être physique et mental.

Tout au long de l'histoire de la société industrielle, le concept d'emploi a traditionnellement

impliqué la notion d'un espace de travail physique appartenant à l'employeur, où les activités professionnelles sont effectuées sous la supervision directe ou indirecte de la direction de l'entreprise. Cependant, l'émergence de phénomènes tels que le télétravail et le travail à domicile, puis l'avènement du travail à distance (flexible/hybride), ont remis en question cette approche conventionnelle, ouvrant la voie à l'établissement progressif de pratiques de travail à distance.

Sur la base de ces changements fondamentaux, la page suivante examinera la législation italienne concernant :

- Travail à domicile
- Télétravail
- Travail flexible/Travail à distance
- Le droit à la déconnexion
- Limites du cadre juridique italien.

## 2.2.2 Travail à domicile

Dans le cadre juridique italien, la loi n° 877 du 18 décembre 1973 définit le travailleur à domicile comme une personne engagée dans une relation travailleur-employeur, effectuant un travail soit dans sa propre résidence, soit dans des locaux désignés. Il peut également s'agir d'un soutien auxiliaire de membres de la famille cohabitants ou dépendants, à l'exclusion de la main-d'œuvre salariée et des apprentis. Les tâches effectuées comprennent le travail rémunéré pour le compte d'un ou de plusieurs entrepreneurs, utilisant des matières premières, des matériaux accessoires et des équipements appartenant soit au travailleur à domicile, soit à l'entrepreneur, même s'ils sont fournis par des tiers. La subordination est évidente lorsque le travailleur à domicile est obligé de se conformer aux



ordres de l'entrepreneur en ce qui concerne la méthode, les caractéristiques et les exigences du service. Cela s'applique à l'exécution partielle, à l'achèvement ou au traitement complet de produits liés aux activités commerciales du client.

### 2.2.3 Télétravail

Le télétravail implique qu'un employé exerce ses fonctions à son domicile, relié aux bureaux centraux de l'entreprise par les technologies de l'information, éliminant ainsi les difficultés liées aux trajets domicile-travail. Apparu dans les années 1970, le terme "télétravail" désigne les tâches exécutées en dehors du lieu de travail traditionnel, facilitées par des technologies qui établissent une connexion avec l'environnement de travail où ces tâches sont habituellement effectuées. L'avènement de la pandémie a marqué un tournant pour le télétravail, un nombre croissant d'entreprises et d'institutions adoptant cette approche pour préserver le bien-être de leurs employés tout en maintenant la continuité de leurs activités et de leurs opérations.

À l'échelle européenne, le document central est l'accord-cadre<sup>1</sup> négocié à Bruxelles le 16 juillet 2002 entre les organisations représentant les travailleurs et les employeurs. Par la suite, l'accord a été adopté en Italie par l'Accordo interconfederale le 9 juin 2004<sup>2</sup>. Cet accord a été approuvé par les syndicats nationaux les plus influents et par les organisations représentant les entreprises. L'Accordo interconfederale impose l'adhésion à ses règles à toutes les parties prenantes - entreprises, travailleurs et leurs organes représentatifs respectifs à différents niveaux - associées aux organisations signataires. En tant que tel, il s'agit d'un accord qui oblige presque toutes les entreprises privées opérant en Italie à

<sup>1</sup> Le texte est disponible à l'adresse suivante : [https://www.gms-srl.it/\\_resources/Telelavoro%20accordo\\_quadro\\_16\\_luglio\\_2002.pdf](https://www.gms-srl.it/_resources/Telelavoro%20accordo_quadro_16_luglio_2002.pdf)

<sup>2</sup> <http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2014/04/2006-01444-EN.pdf>.

respecter ses dispositions. Cet accord reconnaît que le télétravail doit être une décision délibérée prise conjointement par l'employeur et l'employé. Il peut être stipulé dans la description initiale du poste ou résulter d'un engagement volontaire pris ultérieurement. Dans les deux cas, l'employeur est tenu de fournir les informations pertinentes par écrit. Si un salarié exprime le souhait de passer au télétravail, l'employeur a le droit d'accepter ou de refuser. En cas d'acceptation, le télétravailleur bénéficie des mêmes droits qu'une personne équivalente travaillant dans les locaux de l'entreprise. Néanmoins, pour tenir compte de la nature unique du télétravail, des accords complémentaires spécifiques, qu'ils soient collectifs ou individuels, peuvent être mis en œuvre.

L'employeur est responsable de la protection de la santé et de la sécurité du télétravailleur et est tenu de communiquer au télétravailleur les politiques de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, notamment en ce qui concerne l'exposition à des écrans vidéo. L'employeur doit prendre des mesures pour éviter que le télétravailleur ne soit isolé des autres travailleurs en lui donnant la possibilité de rencontrer régulièrement ses collègues et d'accéder aux informations de l'entreprise. Les télétravailleurs bénéficient des mêmes possibilités d'accès à la formation et à l'évolution de carrière que les travailleurs comparables exerçant des activités dans les locaux de l'entreprise et sont soumis aux mêmes critères d'évaluation. En outre, ils reçoivent une formation spécifique sur les outils de travail techniques mis à leur disposition et sur les particularités du télétravail. En outre, ils jouissent des mêmes droits collectifs que les travailleurs travaillant dans l'entreprise et leur communication avec les représentants des travailleurs ne doit pas être entravée.

## 2.2.4 Travail flexible/à distance

Le travail flexible est mentionné spécifiquement dans la directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019, qui traite de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les parents et les aidants au niveau européen. Dans le

contexte de l'Italie, la transposition de cette directive a eu lieu par le biais du décret législatif n° 105 du 30 juin 2022. La réglementation sur le travail flexible/à distance (appelé en Italie lavoro agile ou smart working) dans le secteur privé est établie par la loi n° 81 du 22 mai 2017, à laquelle il convient de se référer pour les aspects pertinents du travail flexible en Italie.

Le chapitre II (articles 18-24) de la loi 81/2017 est consacré au travail agile. Il convient de souligner que les termes "télétravail" et "travail flexible/à distance", bien que présentant certaines similitudes, renvoient à deux concepts différents. Le télétravail consiste à suivre des horaires de travail fixes similaires à ceux du travail de bureau et à utiliser un poste de travail dédié dans un lieu situé en dehors du siège de l'entreprise. Cet arrangement est régi (en Italie) par l'Accordo Interconfederale susmentionné. Le travail flexible/à distance se caractérise par des horaires flexibles, ne nécessite pas de lieu de travail fixe et est régi (en Italie) par la loi 81/2017.

La législation encourage le travail à distance en tant que stratégie visant à améliorer la compétitivité et à favoriser une dynamique de travail et de vie plus équilibrée. L'adoption du travail à distance est soumise à un accord mutuel entre les parties concernées et peut être organisée en fonction de phases, de cycles et d'objectifs. Cette approche n'impose pas de contraintes strictes en matière d'horaires ou de lieu de travail, ce qui permet une certaine flexibilité et l'utilisation éventuelle de la technologie dans l'exécution des tâches. Le travail est effectué en partie dans les locaux de l'entreprise et en partie ailleurs, sans lieu fixe, dans le respect des limites maximales établies pour les heures de travail quotidiennes et hebdomadaires, telles que définies par les dispositions légales et les conventions collectives.

Il incombe à l'employeur de garantir le fonctionnement sûr et efficace de la technologie fournie à l'employé. En ce qui concerne spécifiquement la sécurité sur le lieu de travail, l'employeur doit fournir au travailleur et au représentant de la sécurité des travailleurs un

rapport écrit, au moins une fois par an. Ce rapport doit identifier les risques généraux et spécifiques liés à la manière dont le travail est effectué. De son côté, le travailleur est tenu de collaborer à la mise en œuvre des mesures préventives établies par l'employeur.

Un travailleur qui effectue un travail à distance a droit à la même rémunération et aux mêmes conditions d'emploi que celles appliquées aux travailleurs qui effectuent les mêmes tâches exclusivement dans les locaux de l'entreprise. Il peut se voir accorder le droit à la formation tout au long de la vie et à la certification périodique des compétences. En outre, il a droit à une protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles causés par des risques liés au travail effectué en dehors des locaux de l'entreprise, ainsi qu'à une protection contre les accidents survenant au cours du trajet normal entre le lieu de résidence et le lieu choisi pour l'exécution du travail en dehors des locaux de l'entreprise.

Conformément à l'article 18, paragraphe 3-bis, les employeurs sont tenus de donner la priorité aux demandes de travail à distance émanant d'employés ayant des enfants âgés de moins de douze ans, ou sans limite d'âge dans le cas d'enfants handicapés. De même, la même priorité doit être accordée par l'employeur aux demandes des travailleurs handicapés confrontés à une situation de difficulté avérée. Le travailleur qui demande à travailler à distance ne peut faire l'objet de sanctions, de rétrogradation, de licenciement, de mutation ou de toute autre mesure organisationnelle ayant des effets négatifs directs ou indirects sur les conditions de travail. Toute mesure contraire à cette disposition est considérée comme une mesure de rétorsion ou une mesure discriminatoire et est par conséquent considérée comme nulle et non avenue.

Conformément à l'article 19 de la loi 81/2017, l'accord relatif au travail à distance doit être formellement établi par écrit, que ce soit sur une base temporaire ou à durée déterminée. Cet accord écrit sert à la bonne administration et à l'enregistrement des preuves et doit réglementer l'exécution du travail effectué en dehors des locaux de l'entreprise, y compris des aspects tels que l'exercice de l'autorité de gestion de l'employeur, les outils utilisés par

le travailleur, les intervalles de repos du travailleur et les mesures techniques et organisationnelles essentielles pour assurer la déconnexion du travailleur de la technologie numérique basée sur le travail.

Le décret Proroghe 2023 - Décret-loi du 29 septembre 2023, n° 132 " *Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini normative e versamenti fiscali (Dispositions urgentes relatives à la prorogation des délais réglementaires et des paiements fiscaux)* en vigueur à partir du 30 septembre 2023, prévoit la prorogation jusqu'au 31 décembre 2023, du travail à distance " simplifié " pour les travailleurs du privé et du public dits " fragiles. " Le terme "fragile" désigne ceux qui répondent aux critères fixés par l'arrêté ministériel du 4 février 2022 (article 28-bis), qui identifie les maladies chroniques et d'une particulière gravité.

## 2.2.5 Le droit de déconnecter

L'abondance de la littérature sur ce sujet souligne le vif intérêt de la communauté universitaire pour ce concept émergent. Néanmoins, il est important de souligner que les juristes, en particulier, ont exprimé des inquiétudes quant à l'efficacité du droit à la déconnexion. Le défi consiste à déterminer si ce droit est effectivement un droit concret ou s'il représente une obligation imposée à l'employeur.

C'est pourquoi certaines personnes ont reconnu le droit à la déconnexion comme étant le droit de l'employé à être indisponible. Ce point de vue souligne qu'il ne s'agit pas du droit de se mettre hors ligne ou de se déconnecter complètement, comme le prétendent les médias. Il s'agit plutôt du droit de choisir quand être en ligne de manière sélective, en permettant à l'individu de ne pas être joignable à certains moments de la journée. Ce droit vise à protéger le travailleur d'un travail continu ou d'horaires de travail susceptibles de conduire à des formes d'accoutumance au travail ou de les favoriser. Certains considèrent le droit à la déconnexion comme une solution pour protéger les travailleurs d'une charge de travail excessive et du stress constant de la connectivité, ce qui, pour une mise en œuvre

efficace, nécessite une gestion bien organisée des ressources humaines et une répartition adéquate des heures de travail en fonction de la charge de travail. Certains plaident davantage pour que l'obligation soit imposée à l'employeur en raison du lien inhérent entre le droit à la déconnexion et les périodes de repos essentielles pour les employés. Compte tenu du caractère non négociable du repos journalier, du repos hebdomadaire et des congés destinés à préserver le bien-être du travailleur, il est évident que le droit à la déconnexion, outre qu'il s'agit d'un droit, constitue également un devoir incombant à l'employeur.

Dans le contexte de l'Italie, comme indiqué précédemment, la loi n° 81 du 22 mai 2017 a introduit le travail à distance mais n'a pas explicitement reconnu un droit autonome à la déconnexion pour le travailleur. Au lieu de cela, conformément à l'article 19 de cette loi, il a été décidé que les périodes de repos du travailleur et les mesures techniques et organisationnelles requises pour se déconnecter des dispositifs technologiques liés au travail soient établies dans l'accord régissant ce mode de travail.

En réponse à la pandémie de COVID-19 et au recours accru au travail à distance, le législateur italien a revu le sujet par le biais de la loi n° 61 du 6 mai 2021, qui a converti le décret-loi n° 30 du 13 mars 2021. Ce décret prévoit des mesures urgentes pour lutter contre la propagation du COVID-19 et des mesures de soutien pour les travailleurs ayant des enfants qui suivent un enseignement à distance ou qui sont en quarantaine. Selon l'article 2(1-ter), la loi stipule que, sans préjudice des règlements de la fonction publique sur le travail à distance établis par les conventions collectives nationales, un travailleur engagé dans le travail à distance a le droit de se déconnecter des dispositifs technologiques et des plateformes informatiques. Ce droit est soumis aux accords conclus par les parties, sans incidence sur la relation de travail ou la rémunération, et n'est pas affecté par les périodes de disponibilité convenues.

En outre, il est important de noter que la convention collective nationale des travailleurs du secteur de l'éducation et de la recherche pour la période 2016/2018 précise, à l'article 22,

paragraphe 4, que les critères généraux d'utilisation des outils de travail technologiques au-delà des heures de travail normales dépendent d'accords supplémentaires conclus avec les écoles et les établissements d'enseignement individuels.

En outre, la convention collective nationale de travail pour les cadres moyens et les professionnels employés par des entreprises de crédit, financières et instrumentales, datée du 19 décembre 2019, stipule que le travail à distance doit être effectué dans le cadre des heures de travail quotidiennes et hebdomadaires établies par la convention collective, en respectant les réglementations relatives aux pauses et au repos. Les travailleurs ont la possibilité de se déconnecter des appareils de travail pour éviter de recevoir des communications de l'entreprise en dehors des heures de travail ou pendant les périodes d'absence légitimes.

Enfin, le protocole national sur le travail à distance, approuvé le 7 décembre 2021 au ministère du Travail et des Politiques sociales, établit que le travail à distance nécessite la formalisation d'un accord individuel par écrit. Cet accord doit préciser, entre autres, les périodes de repos du travailleur et les mesures techniques et/ou organisationnelles de déconnexion. Plus précisément, comme indiqué à l'article 3, le travail à distance peut être structuré en plages horaires désignées, chacune étant assortie d'une période de déconnexion établie pendant laquelle le travailleur n'est pas occupé. Des mesures techniques et/ou organisationnelles précises doivent être mises en œuvre pour garantir le respect de la période de déconnexion. En cas d'absence autorisée (maladie, accident, congés payés, vacances, etc.), le travailleur a la possibilité de se déconnecter des dispositifs de travail. Si des communications de l'entreprise sont reçues pendant ces périodes, l'employé n'est pas tenu d'y répondre jusqu'à la date prévue de son retour au travail.

## 2.2.6 Limites de la législation italienne

La législation italienne date de 2017 et depuis lors, en particulier dans la période post-

pandémique, il y a eu un changement radical de perspective. Par conséquent, nous devons souligner certaines limites de la législation italienne qui régit le travail à distance, tant dans le secteur privé que dans le secteur public. Tout d'abord, il est essentiel de noter l'absence d'une législation complète en la matière. L'article 18 de la loi n° 81/2017 place le travail à distance aux côtés d'autres modes de travail (tels que le télétravail ou le travail à domicile), partageant certaines caractéristiques mais se distinguant par la nature non continue du service effectué en dehors des locaux de l'entreprise. Aujourd'hui, en Italie, il est nécessaire de disposer d'une législation qui régleme et souligne les distinctions entre ces différents scénarios. Deuxièmement, soulignant la nécessité d'une législation structurée à cet égard, il est demandé d'introduire des réglementations spécifiques pour l'utilisation du travail à distance par les travailleurs vulnérables/fragiles afin de garantir aux parents/tuteurs/responsables d'enfants le droit d'accès à ce mode de travail. Troisièmement, le protocole national a pour inconvénient de ne pas réglementer de manière adéquate la question du choix du lieu de travail. En effet, le protocole reconnaît simplement la capacité du travailleur à choisir mais ne précise rien quant à la responsabilité de l'employeur d'assurer la sécurité du lieu de travail. Cet aspect est particulièrement pertinent en ce qui concerne les espaces de coworking. Les entreprises publiques et privées peuvent désigner les espaces de coworking comme un espace tiers (*a tertium genus*) pour l'exercice d'activités professionnelles. A cet égard, trois questions principales se posent : a) la restructuration des espaces pour le travail à distance ; b) les coûts de location des postes de travail ; c) la nécessité de disposer de dispositifs technologiques adéquats.

Sur ce point en particulier, l'administration publique italienne semble avoir fait un pas en arrière : le 30 novembre 2021, un accord a été conclu avec les syndicats, indiquant, d'une part, la préférence pour le travail au bureau pour les cadres et les personnes effectuant des tâches de supervision et de coordination et, d'autre part, une attention particulière pour les personnes en situation de besoin spécifique. Par conséquent, le recours actuel au travail à



distance se limite à un ou deux jours par semaine. Cette approche est très restrictive si l'objectif est d'exploiter le travail à distance pour repeupler les zones rurales à faible densité de population.

## 2.2.7 Conclusion

L'adoption du travail à distance, tant en Italie qu'ailleurs, a été initialement limitée, probablement en raison d'une culture managériale qui n'était pas encore préparée à ce changement et qui était encore attachée au concept de contrôle centralisé et sur place des travailleurs. La pandémie de COVID-19 a donné une impulsion décisive à la reconsidération de la relation entre le travailleur et le lieu de travail. L'adoption du travail à distance a permis de concilier les besoins de la protection de la santé et de l'économie, c'est-à-dire de respecter les restrictions à la liberté de mouvement tout en facilitant la poursuite des activités productives. Il a été avancé que ce qui s'est passé en Italie à partir des premiers mois de 2020 était une expérience extrême et forcée de travail à distance, puisque les travailleurs n'avaient pas d'autre choix que de travailler à domicile. La question est maintenant de savoir si, avec la fin de l'état d'urgence, le travail à distance s'établira fermement et deviendra la norme pour un nombre croissant de travailleurs et d'entreprises. Une réévaluation du paradigme existant est nécessaire. En effet, le travail à distance exige une structure organisationnelle basée sur des projets et divisée en phases, parcours et cycles.

Les effets positifs semblent indéniables, tant en termes de productivité et d'organisation du travail que, par exemple, de protection de l'environnement, étant donné que le travail à distance tend à réduire les déplacements, diminuant ainsi l'impact environnemental lié à la consommation d'énergie nécessaire aux activités professionnelles, ainsi qu'au chauffage et à la climatisation des espaces de bureaux.

Il y a cependant une chose qui ne semble pas devoir changer. Les personnes qui travaillent



en dehors des locaux de l'entreprise jouissent des mêmes droits qu'un travailleur exerçant des activités dans les locaux de l'entreprise. Par conséquent, les formes de discrimination qui portent atteinte à la condition des personnes travaillant à distance ne peuvent être acceptées. Dans le même temps, nous devons toutefois garder à l'esprit que la situation des personnes travaillant en dehors des locaux de l'entreprise n'est pas tout à fait identique à celle des travailleurs employés dans les bureaux. D'où la nécessité de mesures de protection spécifiques, telles que le droit à la déconnexion.

## 2.3 Analyse de l'évolution du cadre législatif du travail à distance en Autriche

Le paysage du travail s'est transformé sous l'effet des avancées technologiques, des changements sociétaux et, plus récemment, de la réponse mondiale à la pandémie de COVID-19. Parmi les différentes facettes de cette évolution, le travail à distance est apparu comme un thème central, offrant une flexibilité sans précédent et redéfinissant les notions traditionnelles du lieu de travail. L'Autriche, nichée au cœur de l'Europe, n'est pas restée à l'écart de ce changement de paradigme. Reconnaisant l'impact profond et la pertinence croissante du travail à distance, le Parlement autrichien a promulgué d'importants changements législatifs en avril 2021, inaugurant une nouvelle ère de cadres réglementaires régissant le travail à domicile.

Les complexités entourant le travail à distance vont au-delà de la simple relocalisation des espaces de travail ; elles plongent dans des considérations juridiques complexes, façonnant la dynamique entre les employeurs et les employés. Ce document complet vise à démêler les subtilités du paysage juridique autrichien concernant le travail à distance, en mettant l'accent sur les nuances du travail à domicile. Dans le contexte de la nature volontaire du travail à distance et de la nécessité d'accords écrits qui en découle, cette étude vise à fournir une exploration approfondie des éléments clés, de l'évolution législative à la mise en œuvre pratique, en passant par les droits, les obligations et le contexte réglementaire plus large. Alors que le monde s'adapte à la nature changeante du travail, il devient impératif de comprendre les fondements législatifs pour favoriser une relation harmonieuse et mutuellement bénéfique entre les employeurs et les employés. Ce document sert de balise, éclairant le chemin à travers les complexités juridiques, apportant de la clarté aux questions entourant la mise en œuvre du travail à distance, les accords employeur-employé, la

fourniture d'équipements de bureau, le remboursement des dépenses, les responsabilités en matière de santé et de sécurité, et les implications plus larges des changements législatifs introduits en 2021.

Dans le cadre de cette exploration, le document ne se contente pas de mettre en lumière la situation actuelle, mais se penche également sur l'évolution historique de la législation, offrant ainsi une perspective globale sur la trajectoire du travail à distance en Autriche. En outre, l'étude dévoile les défis et les opportunités uniques apportés par les amendements législatifs, offrant un aperçu de l'équilibre délicat entre la flexibilité et l'adhésion à la réglementation.

Alors que nous entamons ce voyage dans le paysage juridique du travail à distance en Autriche, nous nous efforçons d'apporter aux employeurs, aux employés et aux parties prenantes une compréhension globale de leurs droits, de leurs obligations et du cadre général qui régit leurs engagements professionnels. Ce document est la pierre angulaire du dialogue en cours sur l'avenir du travail. Il plaide en faveur d'une prise de décision éclairée, d'une conformité juridique et de la création d'environnements de travail qui reflètent les besoins changeants d'une main-d'œuvre dynamique en Autriche.

### 2.3.1 Évolution de la législation sur le travail à distance en Autriche

Le parcours législatif qui façonne le paysage du travail à distance en Autriche est profondément ancré dans des contextes historiques. Contrairement à de nombreuses nations européennes, l'approche autrichienne du travail à distance est le fruit d'une évolution nuancée plutôt que d'un changement soudain de paradigme. Les perspectives historiques mettent en lumière les facteurs sociétaux et économiques qui ont fait naître le besoin de cadres juridiques régissant le travail à distance.

L'année 2021 marque un tournant dans l'histoire législative du travail à distance en Autriche. Face aux exigences de la pandémie de COVID-19, le Parlement autrichien a réagi en

adoptant un "paquet législatif sur le travail à domicile" qui est entré en vigueur le 1er avril 2021. Cette révision législative visait non seulement à relever les défis immédiats posés par la pandémie, mais aussi à fournir un cadre flexible à long terme pour le travail à distance.

Les changements législatifs introduits en 2021 ont fondamentalement modifié la dynamique du travail à distance en Autriche. Parmi les principales caractéristiques, citons la nature volontaire des accords de travail à domicile, qui nécessitent un accord écrit entre les employeurs et les employés.

Les amendements législatifs ont également apporté une plus grande flexibilité et des avantages fiscaux pour ceux qui travaillent à distance. Parmi les dispositions notables, citons les indemnités forfaitaires non imposables, les déductions pour le mobilier de bureau ergonomique et l'obligation pour les employeurs de fournir des équipements de travail numériques. Il est essentiel de comprendre les nuances de ces dispositions, tant pour les employeurs que pour les employés qui cherchent à naviguer dans les méandres du travail à distance.

Les changements législatifs exigent un enregistrement méticuleux des jours de travail à domicile, ce qui a un impact sur les comptes et les fiches de paie.

Lorsqu'ils travaillent à domicile, les employés ont droit à un environnement de travail sûr et sain. Cette section examine les responsabilités de l'employeur pour garantir des conditions de santé et de sécurité adéquates, en détaillant les réglementations en vigueur et la distinction entre les réglementations en matière de santé et de sécurité au travail liées au lieu de travail et celles liées au bureau à domicile.

Le travail à distance transcendant les frontières géographiques, ce chapitre aborde les implications mondiales de la législation autrichienne sur le travail à distance. Des considérations telles que le risque de création d'un établissement permanent, les implications fiscales transfrontalières et les obligations potentielles des employeurs autorisant le travail à distance dans d'autres pays seront disséquées.

### 2.3.2 Analyse de la législation autrichienne sur le travail à distance

Le paysage juridique du travail à distance en Autriche a subi une transformation significative avec la promulgation de la loi sur le travail à distance le 1er avril 2021. Au cœur de cette législation se trouve une définition méticuleuse du travail à distance, qui englobe les activités exercées depuis le domicile d'un employé, une résidence secondaire ou la résidence de son partenaire ou d'un proche parent.

La pierre angulaire de la législation autrichienne sur le travail à distance est l'exigence d'accords formels entre les employeurs et les employés. Un contrat écrit est nécessaire, soulignant la nature volontaire du travail à distance. Les employés ne possèdent pas de droit inhérent à travailler à distance et les employeurs ne peuvent pas imposer le travail à distance sans consentement mutuel.

La législation introduit une dimension dynamique en permettant aux employeurs d'engager des négociations avec les comités d'entreprise sur les modalités du travail à distance. Malgré cela, les accords individuels avec les employés restent primordiaux. Les négociations avec les comités d'entreprise et le consentement individuel constituent un équilibre délicat dans l'établissement des politiques de travail à distance.

L'obligation faite aux employeurs de fournir aux travailleurs à distance l'équipement nécessaire est un aspect essentiel de la législation.

Les travailleurs à distance, malgré leur localisation, restent soumis aux lois autrichiennes en vigueur sur le temps de travail. Les implications pour les travailleurs à distance, y compris le respect des heures de travail normales, les périodes de repos et l'accord mutuel entre les employeurs et les travailleurs à distance pour ajuster les horaires de travail, seront développées. L'importance d'un enregistrement précis du temps de travail sera soulignée. Simultanément, la législation étend les protections aux travailleurs à distance, en garantissant une couverture au titre de l'assurance accident de l'employeur. Une exploration

nuancée de l'assurance accident, englobant à la fois les accidents à domicile et les accidents externes, permettra de clarifier l'étendue de la couverture.

Pour préserver le bien-être des travailleurs à distance, la législation impose des normes sur la qualité ergonomique des équipements de bureau fournis par les employeurs. Cette surveillance réglementaire vise à trouver un équilibre entre la conformité et le respect de la vie privée des travailleurs à distance.

### 2.3.3 Conclusion et implications

Dans ce dernier chapitre, nous nous penchons sur les conclusions tirées de l'analyse de la législation autrichienne sur le travail à distance. En outre, nous explorons les implications de cette législation pour les employeurs et les employés, en mettant en lumière l'impact plus large sur le paysage du travail autrichien.

#### Principales conclusions

L'examen de la législation autrichienne sur le travail à distance a révélé plusieurs résultats clés qui résument l'essence de ce cadre réglementaire. Ces conclusions sont cruciales pour quiconque navigue dans le paysage du travail à distance en Autriche.

- **Le caractère volontaire du travail à distance :**

La législation souligne la nature volontaire du travail à distance, en insistant sur la nécessité d'un accord mutuel entre les employeurs et les employés. Cela préserve l'autonomie des deux parties, qui doivent décider si le travail à distance correspond à leurs préférences et à leurs besoins opérationnels.

- **Accords écrits et procédures de résiliation :**

Les accords de travail à distance doivent être documentés par écrit et chaque partie peut y mettre fin avec un préavis d'un mois pour des raisons importantes. Cette approche formelle garantit la clarté et la transparence de la relation de travail à

distance.

- **Fourniture d'équipement et indemnisation :**

Il incombe à l'employeur de fournir l'équipement de travail nécessaire aux employés à distance, y compris une connexion à l'internet. Il est également possible de convenir de paiements forfaitaires compensatoires. La réglementation fiscale introduite en 2021 contribue à la clarté des règles de compensation, en couvrant les différents coûts encourus.

- **Respect de la législation sur le temps de travail :**

Les travailleurs à distance sont soumis aux lois existantes sur le temps de travail, ce qui garantit que les normes établies concernant les périodes de repos et les autres réglementations relatives au temps restent applicables dans un cadre de travail à distance. Cela permet de maintenir la cohérence et l'équité dans le traitement des employés.

- **Responsabilité et assurance :**

Les travailleurs à distance sont tenus responsables de tout dommage causé au matériel de travail fourni par l'employeur. La législation réaffirme notamment l'extension de l'assurance accident de l'employeur aux travailleurs à distance, ce qui englobe certains accidents pouvant survenir en dehors du domicile du travailleur.

- **Normes ergonomiques et autorisations d'inspection :**

La législation souligne l'importance des normes ergonomiques pour les équipements de bureau fournis par les employeurs. En outre, elle protège la vie privée des travailleurs à distance en stipulant que les contrôles effectués par l'inspection du travail du gouvernement nécessitent le consentement explicite du travailleur à distance.



## Implications pour les employeurs

Pour les employeurs, naviguer dans les méandres de la législation autrichienne sur le travail à distance implique des considérations stratégiques et le respect des lignes directrices établies. Les principales implications sont les suivantes :

- **Dynamique de négociation** : Les employeurs ont la possibilité de négocier des accords sur le travail à distance, en tenant compte de facteurs tels que la fourniture d'équipement, la rémunération et le respect des exigences légales.
- **Respect de la législation** : Il est primordial de veiller au respect des dispositions de la législation, notamment en ce qui concerne les normes d'équipement et la couverture d'assurance. Cela implique une approche proactive de l'atténuation des risques et du respect de la législation.
- **Communication et transparence** : Une communication efficace avec les employés concernant les conditions des accords de travail à distance, y compris les ajustements potentiels des horaires de travail, contribue à un environnement de travail transparent et collaboratif.

## Implications pour les employés

Pour les salariés, il est essentiel de comprendre leurs droits et responsabilités dans le cadre de la législation autrichienne sur le travail à distance. Les implications sont les suivantes :

- **Flexibilité de l'accord** : Les salariés ont leur mot à dire dans la négociation des conditions des accords de travail à distance, ce qui garantit que l'accord correspond à leurs préférences et maintient un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- **Équipement et compensation** : La clarté sur la fourniture de l'équipement nécessaire et sur les mécanismes de compensation permet aux employés de prendre des décisions éclairées concernant leur installation de travail à distance.

- **Gestion du temps de travail** : Le respect de la législation sur le temps de travail est essentiel pour les employés, et tout ajustement des horaires de travail doit faire l'objet d'un accord avec les employeurs.

### Considérations futures

Alors que nous terminons notre exploration de la législation autrichienne sur le travail à distance, il est essentiel de considérer les développements futurs potentiels et les tendances émergentes dans cet espace dynamique. Les facteurs suivants méritent notre attention :

- **Évolution de la culture du travail à distance** : Les changements constants dans la dynamique du travail et les changements culturels en faveur du travail à distance peuvent influencer l'évolution de la législation. L'adaptation à ces changements sera cruciale pour les législateurs et les parties prenantes.
- **Progrès technologiques** : L'évolution constante des technologies numériques peut entraîner des ajustements de la législation, en particulier dans les domaines liés aux équipements de travail numériques et à la sécurité des données.
- **Influences mondiales et économiques** : Des facteurs externes, tels que les tendances économiques mondiales et les normes internationales du travail, pourraient avoir un impact sur la trajectoire de la législation relative au travail à distance.

En conclusion, la législation autrichienne sur le travail à distance établit un cadre qui équilibre les intérêts des employeurs et des employés tout en s'adaptant à la nature évolutive du travail. Pour s'y retrouver, il faut une compréhension nuancée du paysage juridique, une collaboration proactive et un engagement à favoriser un environnement de travail à distance productif et équitable.

## 3 Bibliographie

### France

Accord national interprofessionnel 19 JUILLET 2005 RELATIF AU TÉLÉTRAVAIL, NOR : ASET0551387M

Code de la construction et de l'habitation, Partie législative (Articles L111-1 à L863-5), Livre Ier : Construction, entretien et rénovation des bâtiments (Articles L111-1 à L192-7), Titre IV : Sécurité des personnes contre les risques d'incendie (Articles L141-1 à L146-1), Chapitre Ier : Objectifs généraux de sécurité contre les risques d'incendie (Articles L141-1 à L141-4), Article L141-1, Création Ordonnance n° 2020-71 du 29 janvier 2020 - art.

Code de la construction et de l'habitation, Partie législative (Articles L111-1 à L863-5), Livre Ier : Construction, entretien et rénovation des bâtiments (Articles L111-1 à L192-7), Titre IV : Sécurité des personnes contre les risques d'incendie (Articles L141-1 à L146-1), Chapitre III : Etablissements recevant du public (Articles L143-1 à L143-3), Article L143-1, Création Ordonnance n° 2020-71 du 29 janvier 2020 - art.

Code de la construction et de l'habitation, Partie législative (Articles L111-1 à L863-5), Livre Ier : Construction, entretien et rénovation des bâtiments (Articles L111-1 à L192-7), Titre VIII : Contrôle et sanctions (Articles L181-1 à L186-8), Chapitre III : Dispositions applicables à toutes les catégories de bâtiments (Articles L183-1 à L183-18), Section 1 : Conception, construction, rénovation, aménagement et entretien de bâtiments (Articles L183-1 à L183-13), Article L183-1, Création Ordonnance n° 2020-71 du 29 janvier 2020 - art.

Code de la construction et de l'habitation, Partie législative (Articles L111-1 à L863-5), Livre Ier : Construction, entretien et rénovation des bâtiments (Articles L111-1 à L192-7), Titre

VIII : Contrôle et sanctions (Articles L181-1 à L186-8), Chapitre IV : Règles de sécurité (Articles L184-1 à L184-9), Section 1 : Modalités de contrôle (Articles L184-1 à L184-3), Article L184-1, Création Ordonnance n° 2020-71 du 29 janvier 2020 - art.

Code de la construction et de l'habitation, Partie réglementaire (Articles R111-1 à R863-17), Livre Ier : Construction, entretien et rénovation des bâtiments (Articles R111-1 à R192-4), Titre IV : SÉCURITÉ DES PERSONNES CONTRE LES RISQUES D'INCENDIE (Articles D141-1 à R146-35), Chapitre III : ÉTABLISSEMENTS RECEVANT DU PUBLIC (Articles R143-1 à R143-47), Article R143-1, Section 1 : Définition et application des règles de sécurité (Articles R143-2 à R143-17), Article R143-2, Création Décret n°2021-872 du 30 juin 2021 - art.

Code de la construction et de l'habitation, Partie réglementaire (Articles R111-1 à R863-17), Livre Ier : Construction, entretien et rénovation des bâtiments (Articles R111-1 à R192-4), Titre IV : SÉCURITÉ DES PERSONNES CONTRE LES RISQUES D'INCENDIE (Articles D141-1 à R146-35), Chapitre III : ÉTABLISSEMENTS RECEVANT DU PUBLIC (Articles R143-1 à R143-47), Article R143-1, Section 4 : Mesures d'exécution et de contrôle (Articles R143-23 à R143-44), Sous-section 3 : Organisation du contrôle des établissements (Articles R143-34 à R143-44), Article R143-44, Création Décret n°2021-872 du 30 juin 2021 - art.

Code de la construction et de l'habitation, Partie réglementaire (Articles R111-1 à R863-17), Livre Ier : Construction, entretien et rénovation des bâtiments (Articles R111-1 à R192-4), Titre VI : ACCESSIBILITÉ ET QUALITÉ D'USAGE (Articles R161-1 à R165-21), Chapitre IV : ÉTABLISSEMENTS RECEVANT DU PUBLIC EXISTANTS (Articles R164-1 à R164-6), Article R164-1, Création Décret n°2021-872 du 30 juin 2021 - art.

Code du travail, Partie législative (Articles L1 à L8331-1), Première partie : Les relations individuelles de travail (Articles L1111-1 à L1532-1), Livre II : Le contrat de travail (Articles

L1211-1 à L1273-6), Titre II : Formation et exécution du contrat de travail (Articles L1221-1 à L1227-1), Chapitre II : Exécution et modification du contrat de travail (Articles L1222-1 à L1222-16), Section 4 : Télétravail (Articles L1222-9 à L1222-11)

Code du travail, Partie législative (Articles L1 à L8331-1), Quatrième partie : Santé et sécurité au travail (Articles L4111-1 à L4831-1), Livre Ier : Dispositions générales (Articles L4111-1 à L4163-22), Titre IV : Information et formation des travailleurs (Articles L4141-1 à L4143-1), Chapitre II : Formations et mesures d'adaptation particulières. (Articles L4142-1 à L4142-4), Article L4142-3-1, Création LOI n°2015-988 du 5 août 2015 - art. 2

JORF n°0071 du 23 mars 2012, LOI n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, TITRE Ier : DISPOSITIONS RELATIVES À LA SIMPLIFICATION DU DROIT DES ENTREPRISES (Articles 1 à 73), TITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES À LA SIMPLIFICATION DU DROIT DE PLUSIEURS SECTEURS D'ACTIVITÉ DÉTERMINÉS (articles 74 à 133), TITRE III : DISPOSITIONS DIVERSES (article 134)

## Italie

A. Aloisi, N. Potocka-Sionek, *De-gigging the labour market ? An analysis of the 'algorithmic management' provisions in the proposed Platform Work Directive*, in *Italian Labour Law e-Journal*, p. 29 ss. 2022.

E. Bakirtzi, *Remote work regulation during and after the pandemic in Greece and Germany : comparative legal frameworks and challenges for the future of work*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2022, p. 17 ss.

P. Bianchi, *4.0. La nuova rivoluzione industriale*, Bologne, 2018

G. Bronzini, *La proposta di Direttiva sul lavoro nelle piattaforme digitali tra esigenze di tutela*

*immediata e le sfide dell'"umanesimo digitale", in Lavoro Diritti Europa, 2022, p. 2 ss.*

B. Caruso, L. Zappalà, *Un diritto del lavoro "tridimensionale" : valori e tecniche di fronte ai mutamenti dei luoghi di lavoro*, in R. Del Punta (a cura di), *Valori e tecniche nel diritto del lavoro*, Florence, 2022, p. 29 ss.

A. Cipriani, A. Gramolati, G. Mari (a cura di), *Il lavoro 4.0. La quarta rivoluzione industriale e le trasformazioni delle attività lavorative*, Florence, 2018.

Commissione europea, *Telework in EU before and after the COVID-19 : where we were, where we head to, 2020* (Le télétravail dans l'UE avant et après la COVID-19 : où nous étions, où nous allons, 2020)

E. Dagnino, *Il diritto alla disconnessione nella legge n. 81/2017 e nell'esperienza comparata*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2017, p. 1024 ss.

V. De Stefano, *The EU Commission's proposal for a Directive on Platform Work : an overview*, in *Italian Labour Law e-Journal*, 2022, p. 1 ss.

T. Devezas, J. Leitão, A. Sarygulov (eds), *Industry 4.0. Entrepreneuriat et changement structurel dans le nouveau paysage numérique*, Cham, 2017.

A. Donini, *Il lavoro digitale su piattaforma*, in *Labour & Law Issues*, 2015, p. 49 ss.

Eurofound, Bureau international du travail, *Working anytime, anywhere : Les effets sur le monde du travail*, Luxembourg-Genève, 2017

Eurofound, *Télétravail et travail mobile basé sur les TIC : Le travail flexible à l'ère numérique*, Luxembourg, 2020

Service de recherche du Parlement européen, *Le droit à la déconnexion*, disponible sur [https://www.telepolis.pl/images/2021/01/EPRS\\_BRI2020642847\\_EN.pdf](https://www.telepolis.pl/images/2021/01/EPRS_BRI2020642847_EN.pdf)

A. Fenoglio, *Il diritto alla disconnessione del lavoratore agile*, in G. Zilio Grandi, M. Biasi (a cura di), *Commentario breve allo Statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Padova, 2018, p. 549 ss.

A. Fenoglio, *Il tempo di lavoro nella new automation age : un quadro in trasformazione*, in

*Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2018, p. 646 ss.

M. Follis, *La resilienza del lavoro da remoto : stime e valutazioni per il dopo Covid-19*, in *Sociologia del lavoro*, 2021, p. 257 ss.

L. Gschwind, O. Vargas, *Telework and its effects in Europe*, in J.C. Messenger, *Telework in the 21<sup>st</sup> Century*, Cheltenham, 2019, p. 36 ss.

P. Ichino, L. Valente, *L'orario di lavoro e i riposi. Artt. 2107-2109*, II ed., Milan, 2012

L. Lerouge, F. Trujillo Pons, *Contribution à l'étude sur le "droit à la déconnexion" du travail. La France et l'Espagne sont-elles des exemples pour les autres pays et le droit communautaire ?* in *European labour law journal*, 2022, p. 450 ss.

K. Lister, T. Harnish, *Telework and its effects in the United States*, in J.C. Messenger, *Telework in the 21<sup>st</sup> Century*, Cheltenham, 2019, p. 129 ss.

F. Lucafò, *Il rapporto di telelavoro. Regole giuridiche e prassi contrattuali*, Milan, 2007

V. Mantouvalou, *Labour Rights in the European Convention on Human Rights : An Intellectual Justification for an Integrated Approach to Interpretation*, in *Human Rights Law Review*, 2013, p. 1 ss.

M. Marrucci, *Orario di lavoro e riposi*, Milan, 2012

M. Martone, *Lo smart working nell'ordinamento italiano*, in *Diritto Lavori Mercati*, 2018, p. 293 ss.

A. Montanari, *Libera circolazione dei lavoratori*, in F. Carinci, A. Pizzoferrato (a cura di), *Diritto del lavoro dell'Unione europea*, III ed, Turin, 2021, p. 129 ss.

L. Morel, *Le droit à la déconnexion en droit français La question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique*, in *Questions de droit et de travail*, 2017, p. 1 ss.

G. Pacella, *Il lavoro tramite piattaforma digitale nella giurisprudenza dei Paesi di civil law*, in *Labour & Law Issues*, 2019, p. 15 ss.

R. Perrone, *Il "diritto alla disconnessione" quale strumento di tutela di interessi costituzionalmente rilevanti*, in *federalismi.it*, 20 décembre 2017, p. 1 ss.

- A. Perulli, S. Bellomo (eds), *Platform work and work 4.0 : new challenges for labour law*, Padova, 2021
- D. Poletti, *Il c.d. diritto alla disconnessione nel contesto dei "diritti digitali"*, in *Responsabilità civile e previdenza*, 2017, p. 8 ss.
- P. Polliani, A. Coldesina, *Lo smart working in Italia tra rivoluzione culturale, normativa emergenziale e un futuro ancora da scrivere*, in *Rivista italiana di informatica e diritto*, 2022, p. 323 ss.
- E.G. Popkova, Y.V. Ragulina, A.V. Bogoviz (eds), *Industry 4.0 : La révolution industrielle du 21e siècle*, Cham, 2019
- E. Raimondi, *Il lavoro nelle piattaforme digitali e il problema della qualificazione della fattispecie*, in *Labour & Law issues*, 2019, p. 60 ss.
- J.-E. Ray, *De la sub/ordination à la sub/organisation*, in *Droit Social*, 2002, p. 5 ss.
- J.-E. Ray, *Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXIe siècle*, in *Droit Social*, 2002, p. 939 ss.
- A. Romeo, *Il diritto alla disconnessione del lavoratore tra invadenze tecnologiche e nuove modalità della prestazione*, in *Rivista giuridica del lavoro*, 2019, p. 671 ss.
- P.M. Secunda, *The Employee Right to Disconnect*, in *Notre Dame Journal of International & Comparative Law*, 2019, p. 1 ss.
- E. Sena, *Lavoro agile e diritto alla disconnessione : l'incidenza delle nuove tecnologie sulle modalità di esecuzione della prestazione di lavoro*, in *Diritto del mercato del lavoro*, 2018, p. 245 ss.
- B. Sergi et al. (eds), *Comprendre l'industrie 4.0 : AI, the Internet of Things, and the Future of Work*, Bingley, 2019.
- P. Soler, *Les inégalités cachées du télétravail dans l'UE*, in *EUObserver*, 4 mai 2023
- F.M. Spanò (eds), *Lo Smart Working tra la libertà degli Antichi e quella dei Moderni*. Rubettino, 2023



C. Timellini, "Il diritto alla disconnessione nella normativa italiana sul lavoro agile e nella legislazione emergenziale", in *Lavoro Diritti Europa*, 4/2021, p. 2 ss.

A. Toffler, *La troisième vague*, New York, 198

A. Ustundag, E. Cevikcan (eds), *Industry 4.0 : Managing The Digital Transformation*, Cham, 2018

V. Zeppilli, *Disconnessione : un'occasione mancata per il legislatore*, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 2019, p. 305 ss.

R. Zucaro, *Il diritto alla disconnessione tra interesse collettivo e individuale. Possibili profili di tutela*, in *Labour & Law Issues*, 2019, p. 214 ss.

## Autriche

Edthaler, J., et Hödlmayr-Traxler, C. (2023). Lois et réglementations sur l'emploi et le travail en Autriche en 2023. In *ICLG - Employment & Labour Laws and Regulations*.

Eurofound. (2022). *Le télétravail dans l'UE : Cadres réglementaires et mises à jour récentes*. Office des publications de l'Union européenne.

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, Sanz de Miguel, P., Caprile, M. et Arasanz, J. (2021). *Réglementer le télétravail dans une Europe post-COVID-19*. Office des publications. <https://data.europa.eu/doi/10.2802/125499>

PwC Österreich GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, & Ebner, E. (n.d.). *Nouvelle législation sur le travail à domicile en Autriche : Les nouvelles les plus importantes pour les employeurs et les employés*. PwC. Consulté le 13 décembre 2023, à l'adresse suivante : [https://www.pwc.at/de/newsletter/austrian-tax-news/2021/new\\_legislation\\_on\\_working\\_from\\_home\\_in\\_austria.html](https://www.pwc.at/de/newsletter/austrian-tax-news/2021/new_legislation_on_working_from_home_in_austria.html)

*Législation sur le travail à distance, lois et règlements en Autriche*. (n.d.). Consulté le 13 décembre 2023, à l'adresse suivante : <https://cms.law/en/int/expert-guides/cms-expert-guide-to-remote-working/austria>

Interreg



Co-funded by  
the European Union

AlpSatellites

Alpine Space

Webster, F. et Rosseau, S. (2021). *L'Autriche adopte des mesures en faveur du travail à distance*. <https://www.mercer.com/insights/law-and-policy/austria-enacts-remote-working-measures/>

