

# Chapitre spécifique: Le télétravail et le chômage partiel pendant la crise sanitaire en 2020

Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région

## Situation du marché de l'emploi

12<sup>e</sup> rapport de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi pour le 17<sup>e</sup> Sommet des Exécutifs de la Grande Région



## La situation du marché de l'emploi en Grande Région pendant la crise sanitaire de 2020

A la date de rédaction du rapport IBA-OIE en automne 2020, la deuxième vague de l'épidémie de la COVID-19 touche les différentes composantes de la Grande Région. Comme pour la première vague, certaines ont opté pour un nouveau confinement (Belgique, France), alors que d'autres s'en tiennent, pour l'heure, à des restrictions de mobilité et d'ouverture de certains commerces et services (Luxembourg, Allemagne). Les effets de la deuxième vague sur la situation économique des pays et sur le déploiement du télétravail sont encore peu perceptibles dans les statistiques. Des travaux de perspectives économiques esquissent néanmoins ce que pourrait être le scénario le plus défavorable pays par pays <sup>1</sup> et, concernant le télétravail en particulier, des articles récents posent des premiers constats et ouvrent de nouvelles pistes pour soutenir le déploiement du télétravail.<sup>2</sup>

### Interdépendance des Etats dans la Grande-Région

Face à la crise sanitaire au printemps 2020, de nombreux Etats de l'espace Schengen ont rétabli le contrôle à leurs frontières pour limiter la circulation des personnes et enrayer l'épidémie. La Grande Région, qui se caractérise par l'importance des flux frontaliers et donc l'interdépendance des marchés du travail, a vécu au quotidien ces restrictions. Le Luxembourg accueille chaque jour environ 200 000 frontaliers qui travaillent notamment dans le commerce, les activités financières et d'assurance, l'industrie manufacturière ou l'intérim.

Le Luxembourg a mis en veille son économie pour ne laisser fonctionner que les secteurs « vitaux » mais n'a pas, contrairement aux autres Etats de la Grande Région, fermé ses frontières. De nombreux frontaliers ont continué à franchir la frontière pour assurer la pérennité d'activités essentielles, comme les soins de santé, la sécurité intérieure, les transports ou la grande distribution.

Si les travailleurs frontaliers représentent près de la moitié des travailleurs du Grand-Duché (46 %), ils représentent 70 % des emplois dans le domaine médical, avec une majorité de Français. Le système de santé luxembourgeois est grandement dépendant des frontaliers et a ainsi mis à disposition, au mois de mars 2020, des chambres d'hôtels<sup>3</sup> à destination du personnel soignant frontalier.

Dans les autres composantes, comme la Sarre ou la Wallonie, le secteur industriel emploie de nombreux frontaliers. En Sarre, la majorité des frontaliers Lorrains sont employés dans l'industrie métallurgique, la fabrication automobile, ou le commerce de gros. En Wallonie, l'industrie manufacturière occupe également de nombreux frontaliers. Tous les secteurs industriels

---

<sup>1</sup> Des perspectives économiques mondiales plus encourageantes, mais encore beaucoup de risques et d'incertitude, OCDE, septembre 2020. <http://www.oecd.org/perspectives-economiques#gdp-projections>. Lutte contre le coronavirus (COVID 19). Pour un effort mondial, OCDE, novembre 2020. [https://www.oecd.org/coronavirus/fr/\(20.11.2020\)](https://www.oecd.org/coronavirus/fr/(20.11.2020))

<sup>2</sup> Déconfiner le travail à distance, Terra Nova, 19 novembre 2020. [https://tnova.fr/system/contents/files/000/002/203/original/Terra-Nova\\_Cycle-Covid-D\\_confiner-le-t\\_I\\_travail\\_Martin-Richer\\_191120.pdf?1605724568](https://tnova.fr/system/contents/files/000/002/203/original/Terra-Nova_Cycle-Covid-D_confiner-le-t_I_travail_Martin-Richer_191120.pdf?1605724568) (20.11.2020)

<sup>3</sup> 2 000 chambres d'hôtels ont été mises à disposition avec un financement de l'Etat luxembourgeois.

ont été impactés par la pandémie. En cas de poursuite d'activité, le franchissement des frontières s'effectuait par le biais d'attestations dérogatoires ou de justificatifs. En cas de baisse d'activité, ce qui a été fréquemment le cas, des dispositifs ont été mis en place.

### Dispositifs mis en place pour la poursuite de l'activité économique en Grande Région

Face à l'injonction généralisée de « rester chez soi » pour enrayer la progression de l'épidémie, les Etats ont mis en place différents dispositifs pour les travailleurs.

- **La solution du télétravail** : Quand l'activité professionnelle est compatible avec le télétravail, celui-ci a été mis en place. Les frontaliers ont pu y accéder grâce aux accords entre les Etats. Le secteur des services (secteur financier, services aux entreprises, commerce, enseignement) y a eu largement recours.
- **La solution du chômage partiel** : Lorsque l'activité ne permettait pas le recours au télétravail, et lorsque la baisse d'activité des entreprises était importante, le chômage partiel a été mis en place par les différentes composantes. Les congés spéciaux ont également été accordés aux personnes devant garder leurs enfants ne pouvant aller à l'école.

## Le télétravail

### Le télétravail a accompagné le développement des TIC

Selon un rapport européen et de l'Organisation internationale du travail de 2017, 17 % des travailleurs européens pratiquaient le télétravail en 2015 à plus ou moins forte intensité <sup>4</sup>: près de 3 % à temps plein, 5 % à forte intensité et 10 % occasionnellement.

Le sujet du télétravail n'est pas nouveau. Il a accompagné l'émergence puis l'évolution des technologies informatiques. Les premières expériences ont été menées en Angleterre dès 1962 et le terme « telecommuting » est apparu en 1973. Très tôt, le télétravail a été perçu comme stratégique : en 1970, le leader américain des télécommunications (AT&T) prédisait ainsi qu'en 1990, la plupart des américains travailleraient depuis leur domicile ; autre exemple : le premier ministre français en fonction en 1980 se faisait remettre un rapport sur l'impact de la télématique sur le travail à domicile. Plus de 40 ans après, la digitalisation s'est imposée dans nos économies et a entraîné une transformation profonde des métiers et une diversification des formes d'emploi.<sup>5</sup> L'essor du concept de « digital nomads » (nomades numériques), auquel se rattache le télétravail et qui désigne un mode de vie s'affranchissant de la contrainte de lieu fixe (de résidence et/ou de travail) grâce aux technologies numériques, illustre bien les changements en cours.

Le télétravail est d'abord apparu dans les pratiques professionnelles avant d'être encadré par des textes de lois ou des règlements. A l'échelle européenne, il aura fallu attendre 1997 pour qu'une charte du travail à distance soit signée, et 2002 pour qu'un accord-cadre vienne préciser les conditions et les dispositions pratiques permettant le déploiement de cette modalité de

<sup>4</sup> Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva. (2017): Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. <http://eurofound.link/ef1658/> (20.11.2020)

<sup>5</sup> Pour plus d'informations sur les emplois atypiques, le lecteur pourra se reporter au cahier thématique de l'OIE intitulé : Formes de travail et d'emploi atypiques, 11<sup>ème</sup> rapport, janvier 2019. <https://www.iba-oie.eu/Rapports-sur-la-situation-du-m.24.0.html?&L=1> (20.11.2020)

travail au sein de l'Union. En Allemagne, le Ministère fédéral de l'économie et des technologies a publié dès 2001 un guide pratique sur le sujet, convaincu que le télétravail constituait un levier puissant de modernisation du marché de l'emploi. En Belgique et en France, il aura fallu attendre 2005 pour que les partenaires sociaux s'accordent sur le télétravail et, au Luxembourg, c'est en 2006 qu'une convention est venue encadrer juridiquement le télétravail. A l'heure où nous écrivons ces lignes, signalons que l'Allemagne s'apprête à discuter au Bundestag un nouveau projet de loi sur le télétravail et que la France a également ouvert de nouvelles négociations entre partenaires sociaux afin de mieux encadrer le télétravail. Ces projets font débat, signe des changements profonds dont ils sont porteurs.<sup>6</sup>

### L'essence du télétravail

Toutefois, non contraignant, cet accord-cadre européen de 2002 a permis à chaque État membre de disposer de sa propre législation au regard du télétravail, démultipliant ainsi les définitions et leurs implications, notamment législatives. Tant que le travailleur ne franchit pas les frontières, tout va bien pourrait-on dire. Mais dès lors qu'il devient frontalier, des situations juridiques complexes apparaissent.

S'il existe une multitude de définitions différentes du télétravail, elles ont toutes deux points communs, qui constituent l'essence même du télétravail : le travail est effectué en dehors des locaux de l'employeur et il mobilise les technologies de l'information et des communications (internet, smartphones, ordinateurs portables, tablettes, etc.).

Le télétravail étant une modalité d'exercice de l'activité, il peut être appliqué à des formes variées d'emploi, aussi bien en ce qui concerne la formalisation de l'accord entre l'employeur et le salarié (télétravail gris<sup>7</sup>, accord d'entreprise, etc.), que l'encadrement du travail (horaires, modalités de contrôle du travail, etc.), le lieu d'exécution (au domicile, dans une autre entité du groupe ou dans un tiers lieu), le statut de l'emploi (salarié, fonctionnaire ou indépendant), la quotité de travail (à temps partiel ou complet) ou encore la périodicité du télétravail (occasionnelle, régulière ou permanente).

Signalons enfin que le télétravail ne peut être imposé par l'employeur, de même qu'il ne peut être interrompu sans un accord entre les deux parties. Néanmoins, certaines circonstances exceptionnelles peuvent justifier qu'il soit rendu obligatoire, en cas d'épidémie notamment.

Chaque pays a ainsi précisé sa notion du télétravail en fonction de sa culture, de ses normes et des pratiques constatées auprès des travailleurs et des employeurs. Dans son récent avis sur le sujet, la Task Force Frontaliers de la Grande Région illustre cette diversité de situation en précisant qu'en « Allemagne et au Luxembourg, il faut que le travailleur exerce de façon régulière son activité en télétravail. En France, par contre, l'activité en télétravail peut aussi

<sup>6</sup> Pour l'Allemagne : Courrier International 01/10/2020 : L'Allemagne, premier pays européen à légiférer sur le télétravail, <https://www.courrierinternational.com/article/covid-19-lallemagne-premier-pays-europeen-legiferer-sur-le-teletravail> ; Süddeutsche Zeitung, 04/10/2020: Widerstand gegen Heils Home-Office-Plan. <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/home-office-mobiles-arbeiten-heil-mindestanspruch-1.5053283> (20.11.2020)

Pour la France : Le Monde, 03/11/2020 : Télétravail : les négociations entre partenaires sociaux s'annoncent tendues. [https://www.lemonde.fr/politique/article/2020/11/03/teletravail-les-negociations-entre-partenaires-sociaux-s-annoncent-tendues\\_6058307\\_823448.html](https://www.lemonde.fr/politique/article/2020/11/03/teletravail-les-negociations-entre-partenaires-sociaux-s-annoncent-tendues_6058307_823448.html) (20.11.2020)

<sup>7</sup> Cette expression désigne l'entente de gré à gré entre l'employeur et le salarié en dehors de toute contractualisation.

être exercée occasionnellement. En Belgique, on retrouve la distinction entre télétravail régulier/structurel et télétravail occasionnel. Dans les deux cas, le télétravail ne peut être accompli que depuis le domicile et pas dans un télécentre »<sup>8</sup>.

Dans le cas précis du travail frontalier, l'absence de définition normalisée du télétravail à l'échelle européenne rend son application plus ou moins bien compatible avec les exigences du statut de travailleur frontalier, lui-même hétérogène d'un pays à l'autre et selon le registre du droit auquel on se réfère. Les travailleurs frontaliers, bien qu'éligibles a priori au télétravail, « peuvent aussi, à cette occasion, perdre leur statut de travailleur frontalier avec ses particularités du point de vue du droit du travail, du droit de la sécurité sociale et de la fiscalité »<sup>9</sup>. En temps de COVID-19 et de télétravail à temps plein imposé à nombre de frontaliers, les pays de la Grande Région ont ainsi dû s'accorder pour « geler » exceptionnellement les dispositions prévues par les conventions et accords relatifs au travail frontalier en vigueur. Mais cette situation exceptionnelle nécessitera tôt ou tard d'être normalisée. Il y a là un enjeu majeur d'harmonisation des législations qui encadrent le télétravail des frontaliers au sein de notre espace de coopération.

### La mesure du télétravail

Selon les dernières estimations produites par Eurostat<sup>10</sup>, à l'échelle des pays membres de la Grande Région, on peut estimer à 12,6 % le nombre de télétravailleurs occasionnels ou réguliers en Allemagne en 2019, 22,7 % en France, 24,6 % en Belgique et 33,1 % au Luxembourg (voir tableau suivant).

Précisons toutefois que ces estimations sont parfois très éloignées des statistiques produites par les offices statistiques nationaux et mobilisées dans les discours officiels ou dans la presse nationale. C'est que l'absence d'une définition commune du télétravail entre les pays membres de l'Union rend difficile la mesure ainsi que la réalisation de comparaisons internationales. Aussi, selon la définition et le champ retenus du télétravail, plus ou moins strictes, ainsi que le mode de collecte (enquête, sondage, exploitation de données administratives), la mesure de la fréquence du télétravail varie parfois significativement.

A titre d'exemple pour illustrer ces écarts de mesure, le STATEC a publié en octobre 2019 la statistique de 20 % de télétravailleurs parmi les résidents luxembourgeois en 2018<sup>11</sup>, soit 13 points de moins que la donnée d'Eurostat précitée. Côté français, le service statistique du Ministère du travail, de l'emploi et de l'Insertion (DARES) annonçait dans une étude publiée en 2019 que 3 % des salariés pratiquaient le télétravail au moins une fois par semaine en 2017. Si l'on considère la définition récente plus souple du télétravail, intégrée dans le Code du travail français en septembre 2017, 7 % des salariés télétravaillaient (à comparer aux

<sup>8</sup> Task Force Frontaliers de la Grande Région (2020) : Le télétravail des travailleurs frontaliers dans la Grande Région. [https://www.tf-grenzzaenger.eu/fileadmin/user\\_upload/Veroeffentlichungen/Teletravail\\_dans\\_la\\_Grande-region\\_avril2020.pdf](https://www.tf-grenzzaenger.eu/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Teletravail_dans_la_Grande-region_avril2020.pdf) (20.11.2020)

<sup>9</sup> Task Force Frontaliers de la Grande Région (2020) : Le télétravail des travailleurs frontaliers dans la Grande Région. [https://www.tf-grenzzaenger.eu/fileadmin/user\\_upload/Veroeffentlichungen/Teletravail\\_dans\\_la\\_Grande\\_region\\_avril2020.pdf](https://www.tf-grenzzaenger.eu/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Teletravail_dans_la_Grande_region_avril2020.pdf) (20.11.2020)

<sup>10</sup> Eurostat: Employed persons working from home as a percentage of the total employment, by sex, age and professional status

<sup>11</sup> STATEC : Statnews n°31, 15/10/2019 : Rapport travail et cohésion sociale 2019

22,7 % proposé par Eurostat). Si l'on regarde du côté des sondages, l'Institut IFOP indiquait quant à lui qu'en janvier 2018, 25 % des salariés avaient recours au télétravail en France. Dernier exemple, le récent sondage de l'institut Malakoff Médéric Humanis estime qu'en 2018, 29 % des salariés télétravaillaient et, parmi eux, 11 % le faisaient régulièrement (1 jour ou plus par semaine) et 4 % à temps plein.<sup>12</sup>

Concernant les travailleurs frontaliers, peu de sources sont disponibles pour éclairer la question du télétravail. Une étude réalisée par le LISER en 2019, et portant sur des données de 2013, mentionne que les frontaliers et les résidents rapportaient dans une proportion identique le fait d'avoir la possibilité de recourir au télétravail lorsque leur emploi s'y prête (12 %). Ils saisissaient en revanche un peu moins souvent que les résidents cette possibilité offerte par l'employeur (78 % contre 81 %). L'hypothèse de freins liés aux barrières réglementaires, tant fiscales que sociales, et aux conséquences possibles sur leur rémunération est avancée par l'auteur.<sup>13</sup>

### Personnes occupées travaillant à domicile 1999 et 2019

| Télétravail                          | 1999           |            | 2019  |                   |   |        |
|--------------------------------------|----------------|------------|-------|-------------------|---|--------|
|                                      | Non disponible | disponible | Total | Occasionnellement | Régulièrement (au moins 1 jour par semaine) | Jamais |
| <b>EU-28 / UE 28</b><br>(2013- 2020) |                |            | 16,1  | 10,8              | 5,3   | 83,9   |
| <b>Belgique</b>                      | 14,0           |            | 24,6  | 17,7              | 6,9   | 75,3   |
| <b>Deutschland</b>                   | 11,6           |            | 12,6  | 7,4               | 5,2   | 87,4   |
| <b>France</b>                        | 6,8            |            | 22,7  | 15,7              | 7,0   | 77,2   |
| <b>Luxembourg</b>                    | 17,3           |            | 33,1  | 21,5              | 11,6  | 66,9   |

**Personnes occupées travaillant à domicile en pourcentage de l'emploi total (en %)**

Calculs : IBA-OIE

Source : Eurostat

### Le télétravail peine à se développer

Tous les métiers sont-ils télétravaillables ? La crise sanitaire de la COVID-19 nous a montré que ce n'était pas le cas, en mettant en avant certaines professions « essentielles » pour notre santé et le maintien de la cohésion sociale.

<sup>12</sup> Malakoff Humanis (2020) : Etude Télétravail 2020, Regards croisés Salariés / Entreprises, <https://newsroom.malakoffhumanis.com/actualites/malakoff-humanis-presente-les-resultats-de-son-etude-teletravail-2020-f40d-63a59.html> (20.11.2020)

<sup>13</sup> HAURET Laetitia, LISER (2019) : Télétravailler : Opportunités, choix et bénéfices. <https://liser.elsevier-pure.com/fr/publications/t%C3%A9l%C3%A9travailler-opportunit%C3%A9s-choix-et-b%C3%A9n%C3%A9fices> (20.11.2020)

S'il apparaît assez clairement que l'ensemble des métiers ne sont pas télétravaillables, l'estimation des volumes est un exercice complexe. Plusieurs méthodes existent, comme par exemple l'approche par les référentiels des tâches réalisées dans les différents métiers, afin d'identifier l'usage des technologies de l'information et des communications, ou encore l'approche qui consiste à demander directement aux salariés si, selon eux, leur métier est télétravaillable.

Selon le CES du Luxembourg, citant une étude menée en juin 2020 par le Becker Friedman Institute for Economics, 53 % des postes au Luxembourg seraient ainsi télétravaillables,<sup>14</sup> soit une valeur proche de celle proposée par le STATEC dans une étude publiée en 2019 : 48 % des emplois occupés au Luxembourg permettraient le télétravail.<sup>15</sup> Toujours selon l'étude citée par le CES du Luxembourg, la proportion d'emplois télétravaillables pour l'Allemagne, la France et la Belgique oscillerait entre 35 et 45 %. Ces ordres de grandeur sont cohérents avec d'autres sources. Pour le marché du travail français, l'estimation réalisée par l'OFCE en 2018 annonce que près d'un tiers des emplois seraient télétravaillables.<sup>16</sup> En Belgique, l'étude publiée par le Service Public Fédéral Mobilité et Transports en mars 2018 estime à 42 % le volume d'emplois télétravaillables.<sup>17</sup>

Toutefois, si 1/3 à près de 50 % des emplois sont télétravaillables, une proportion moindre l'est réellement, comme on a pu l'évoquer précédemment. Aussi, bien que légalement et réglementairement possible, le télétravail connaît certaines limites.

Les raisons techniques ne semblent pas constituer un véritable frein selon les observateurs, qui s'accordent pour constater que le niveau d'équipement numérique des salariés, leurs compétences numériques et le déploiement des infrastructures correspondantes sont suffisants pour permettre de franchir le pas. La généralisation du télétravail pendant la crise sanitaire du COVID-19 a d'ailleurs confirmé ce constat. Les raisons sont à chercher ailleurs, et on trouve dans la littérature scientifique et dans la presse spécialisée nombre de facteurs explicatifs venant éclairer les freins au télétravail.

## Le profil type du télétravailleur

D'une façon schématique, et partagée dans l'ensemble des composantes de la Grande Région, le profil type du télétravailleur est clivant : il concerne plutôt les professions intermédiaires, les cadres et les professions intellectuelles supérieures, il serait plus ou moins également réparti entre les hommes et les femmes, la proportion de télétravailleurs augmente avec la taille de l'entreprise, il s'agit plutôt des personnes en deuxième partie de carrière, occupant

---

<sup>14</sup> CES (avis du 11 septembre 2020): Le télétravail au Luxembourg. <https://ces.public.lu/dam-assets/fr/avis/themes-europeens/2020-teletravail.pdf>. (20.11.2020) ; L'étude citée en référence est intitulée : How many jobs can be done at home ?, White Paper Becker Friedman Institute, Brent NEIMAN et Jonathan DINGEL (2020)

<sup>15</sup> HAURET Laetitia, LISER (2019): Télétravailler : Opportunités, choix et bénéfices. <https://liser.elsevier-pure.com/fr/publications/t%C3%A9l%C3%A9travailler-opportunit%C3%A9s-choix-et-b%C3%A9n%C3%A9fices> (20.11.2020)

<sup>16</sup> Evaluation au 30 mars 2020 de l'impact économique de la pandémie de COVID-19 et des mesures de confinement en France, Policy Brief n°65, Département analyse et prévision, OFCE, 30 mars 2020. Lien : <https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/pbrief/2020/OFCEpbrief65.pdf> (20.11.2020)

<sup>17</sup> Service public fédéral Mobilité et Transports (2018): Chiffres clés du télétravail en Belgique. [https://mobilit.belgium.be/sites/default/files/resources/files/chiffres\\_cles\\_teletravail.pdf](https://mobilit.belgium.be/sites/default/files/resources/files/chiffres_cles_teletravail.pdf) (20.11.2020)

des emplois stables (CDI, fonctionnaires) et qui résident dans les grandes aires urbaines, mieux dotées en infrastructures de télécommunication et où les temps de trajet domicile-travail sont plus longs, mais aussi où les activités tertiaires dominent.

On observe en effet une prédominance de certains secteurs d'activité dans la mobilisation du télétravail : en tête apparaissent l'informatique et la communication, la banque et l'assurance, les télécommunications, le conseil juridique et le soutien aux entreprises (traitement de données, comptabilité, etc.), l'administration publique, mais aussi l'enseignement, le commerce pour la partie relation client et achat-vente ou encore le BTP et l'industrie pour certaines fonctions de conception.

Au regard de ces critères, on comprendra que, à l'échelle de la Grande Région, les territoires à dominante urbaine et tertiaire, offrant des services mobilisant des qualifications élevées, disposent ainsi d'un potentiel de télétravail supérieur. Concrètement, on trouve ici un élément d'explication concernant la proportion d'emplois télétravaillables significativement plus élevée au Luxembourg que dans les autres pays membres.

Il semble ainsi difficile d'envisager le développement du télétravail dans l'ensemble des métiers, ce qui constitue d'ailleurs aux yeux de certains spécialistes une nouvelle forme de segmentation des marchés du travail, possiblement source de conflits, opposant ceux qui peuvent recourir à cette modalité d'emploi aux autres. La crise du COVID-19 en a donné un bon exemple : les premiers ont ainsi pu se soustraire au risque sanitaire en situation professionnelle, alors que les seconds y sont exposés.

Le déploiement du télétravail renforcerait donc les inégalités : les professions non télétravaillables sont en effet plus souvent peu ou pas qualifiées et avec un fort degré de pénibilité (exposition aux risques chimiques ou sanitaires, horaires décalés, contrats précaires, port de charges, etc.)<sup>18</sup>. Il s'agit des hôtes et hôtesse de caisse, des professionnels de santé, des agents d'entretien, des agents de sécurité, des policiers et des sapeurs-pompiers, des préparateurs et préparatrices en pharmacie, des chauffeurs routiers, des ripeurs, des ouvriers des industries de l'agroalimentaire ou encore des agriculteurs et éleveurs. Ces travailleurs et travailleuses, car il s'agit majoritairement de femmes, ont été contraints de continuer à exercer leur métier parfois au péril de leur santé et de celle de leurs proches, subissant même parfois des actes de rejet de la part d'autres citoyens au regard du « risque sanitaire » qu'ils représentaient à leurs yeux.

### **Les conditions du télétravail**

Lorsque le salarié travaille hors de l'entreprise, il bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations que les salariés accomplissant leur activité dans les locaux de l'entreprise. Par ailleurs, l'employeur reste soumis aux réglementations nationales en matière de santé et de sécurité du télétravailleur. Enfin, l'installation d'un poste de travail adéquat et la

<sup>18</sup> STATEC (2020) : Statnews n°33, 15/10/2020 : Le monde de l'emploi en mutation. <https://statistiques.public.lu/fr/actualites/conditions-sociales/conditions-vie/2020/10/20201015/20201015.pdf>. Rapport complet téléchargeable à l'adresse : <https://statistiques.public.lu/catalogue-publications/analyses/2020/PDF-Analyses-06-2020.pdf>. (20.11.2020)



prise en charge des frais afférents sont généralement à la charge de l'employeur en Allemagne, Belgique et au Luxembourg, mais pas en France<sup>19</sup>.

Malgré ces dispositions, l'employeur ne dispose pas d'une maîtrise pleine et entière du cadre et des conditions d'exercice dans lesquels se trouve le salarié en télétravail. Lorsqu'il est à domicile, le salarié va en effet configurer par lui-même son espace de travail, organiser son temps de travail et adapter sa relation au collectif de travail et aux bénéficiaires des services. Dans un tiers lieu, l'environnement est mis à disposition par une autre structure, qui n'est pas soumise aux mêmes exigences que l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail.

Face à ces contraintes, et si les coûts du télétravail apparaissent plus importants que les bénéfices attendus, l'employeur peut retarder, voire limiter, son déploiement. L'étude réalisée par le STATEC sur des données de 2013, citée en référence ci-dessus, précise ainsi que, parmi les salariés qui estimaient que leur emploi se prêtait au télétravail, 75 % déclaraient que leur entreprise ne leur permettait pas de télétravailler. Parmi les raisons invoquées, l'étude mentionne la crainte par l'entreprise de perdre le contrôle sur le temps de travail de ses salariés, la nécessité de repenser le mode de management ou encore de développer la sécurité du système informatique et des données traitées.

Les enquêtes d'opinion rapportent également qu'un nombre significatif de travailleurs déclarent ne pas vouloir télétravailler, quand bien même ils ont un avis favorable sur cette modalité d'emploi. En France, une étude réalisée en 2018 par le cabinet de recrutement Randstad précisait que : « alors que trois Français sur quatre (76 %) saluent l'assouplissement du cadre juridique relatif au télétravail, qui devrait favoriser son essor et qui est censée favoriser l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, une proportion presque identique de répondants déclare qu'elle n'a pas l'intention de travailler à distance. Selon l'étude Randstad, 72 % des répondants disent en effet qu'ils ne comptent pas formuler une demande de télétravail auprès de leur employeur dans les six mois à venir »<sup>20</sup>.

Ainsi, d'un côté comme de l'autre, employeurs comme salariés, le télétravail n'était pas pleinement entré dans les habitudes de travail au cours de la décennie 2010. Selon les spécialistes, si le télétravail satisfait d'ores et déjà aux exigences techniques et juridiques/réglementaires, le changement de mentalité dans notre rapport au travail n'est toutefois pas encore accompli. Ne plus « aller au bureau » ne serait pas un acte anodin. Cette pratique aurait des conséquences sociétales considérables selon le sociologue Pascal DIBIE, qui nous rappelle que le bureau et le travail sédentaire sont au centre du développement de nos sociétés modernes. C'est ainsi notre façon de « faire société » qui se trouverait directement réinterrogé si

---

<sup>19</sup> Task Force Frontaliers de la Grande Région (2020) : Le télétravail des travailleurs frontaliers dans la Grande Région. [https://www.tf-grenzgaenger.eu/fileadmin/user\\_upload/Veroeffentlichungen/Teletravail\\_dans\\_la\\_Grande\\_region\\_avril2020.pdf](https://www.tf-grenzgaenger.eu/fileadmin/user_upload/Veroeffentlichungen/Teletravail_dans_la_Grande_region_avril2020.pdf) (20.11.2020)

<sup>20</sup> L'étude Randstad a été administrée sur un échantillon représentatif de la population française de 6 440 personnes, actives ou potentiellement actives, âgées de 18 à 65 ans.

Randstad (2018) : Favorables au télétravail, les trois quarts (72 %) des Français hésitent pourtant à sauter le pas. <https://www.grouperandstad.fr/favorables-au-teletravail-les-trois-quarts-72-des-francais-hesitent-pourtant-a-sauter-le-pas/> (20.11.2020)

le télétravail venait à se généraliser.<sup>21</sup>

### Un nécessaire changement de paradigme managérial ?

Cette révision des chaînes de management, de contrôle et de validation de la production, rendue nécessaire par le télétravail, soulève plusieurs points de vigilance. Ces questions s'inscrivent dans le débat sur le bien-être et la productivité des salariés travaillant à leur domicile.

Il est parfois avancé que travailler à son domicile permettrait d'accroître le « bien-être », concept généralement appréhendé par la mesure d'un degré de satisfaction, et donc l'efficacité des employés<sup>22</sup>. Les agents travailleraient en effet dans un environnement moins stressant, favorisant la concentration en raison de sollicitations moins fréquentes (de la part des collègues, pour des renseignements téléphoniques, etc.), qu'ils seraient plus autonomes dans la réalisation des tâches et qu'ils pourraient finalement accomplir certaines activités difficiles à réaliser au bureau. L'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle serait également facilitée. Les télétravailleurs seraient ainsi davantage satisfaits, et l'absentéisme professionnel, facteur de baisse de la productivité, serait moins fréquent par rapport à leurs collègues se rendant au bureau.

Mais il apparaît que la plupart des aspects du télétravail peuvent se révéler être aussi bien des avantages que des inconvénients. La perception sera dès lors différente d'une entreprise à l'autre, d'un collectif à l'autre, voire d'un travailleur à l'autre. L'autonomie rime ainsi parfois avec isolement par rapport au collectif de travail, qui peut être source de démotivation et de moindre innovation pour le salarié, mais aussi avec intensification des contrôles par le manager, source de stress et d'une dégradation possible de l'efficacité au travail. A l'isolement géographique par rapport aux bureaux de l'entreprise, s'ajouterait ainsi un isolement relationnel et psychologique. On notera également que plusieurs études concordent sur le fait que le télétravail serait corrélé avec des horaires en débordement, atypiques (soir et week-end) et moins souvent prévisibles. Côté luxembourgeois par exemple, le STATEC mentionne ainsi un surplus de 4h hebdomadaire pour les télétravailleurs.<sup>23</sup> Autre exemple, côté français cette fois, une étude de la DARES publiée en 2019 souligne que les cadres travaillent en moyenne 43,0 heures par semaine, contre 42,4 heures pour les non-télétravailleurs. Par ailleurs, les cadres

<sup>21</sup> DIBIE Pascal (2020) : Ethnologie du bureau. Brève histoire d'une humanité assise.

Cf. L'interview de Pascal DIBIE sur le site de France Culture : Le travail d'après avec Pascal Dibia et Mercedes Erra, émission du 23 septembre 2020. <https://www.franceculture.fr/emissions/invitee-des-matins/le-travail-dapres> (20.11.2020)

<sup>22</sup> OCDE (2020) : Effets positifs potentiels du télétravail sur la productivité à l'ère post-COVID-19 : quelles politiques publiques peuvent aider à leur concrétisation ? <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/effets-positifs-potentiels-du-teletravail-sur-la-productivite-a-l-ere-post-covid-19-queelles-politiques-publiques-peuvent-aider-a-leur-concretisation-a43c958f/>

<sup>23</sup> STATEC (2020) : Regards, n°07, juillet 2020, Le télétravail, à consommer avec modération ? <https://statistiques.public.lu/catalogue-publications/regards/2020/PDF-07-2020.pdf>

Selon les résultats de cette enquête menée auprès des travailleurs luxembourgeois « les personnes en télétravail prestent en moyenne 4 heures de plus que les autres, et le plus souvent en soirée et le weekend. Ainsi, 55 % des télétravailleurs triment aussi le soir, alors que ce pourcentage n'est que de 33 % parmi les personnes qui ne font pas de télétravail. »

télétravailleurs intensifs (deux jours ou plus par semaine) déclarent également deux fois plus souvent travailler plus de 50 heures par semaine que les non-télétravailleurs<sup>24</sup>.

Autres exemples, lors du confinement, des témoignages de salariés en télétravail ont par exemple fait état d'un renforcement de la surveillance et du contrôle de la part de l'employeur. Certains évoquent une obligation nouvelle de pointage afin d'enregistrer leurs horaires, alors que d'autres mentionnent l'installation d'applications permettant de détecter les mouvements des souris d'ordinateurs. Par ailleurs, des propos tenus par des managers vis-à-vis de leurs collaborateurs rappelaient que le télétravail n'est pas un temps de vacances, ou encore certains managers s'interrogeaient sur l'investissement au travail lorsque les collaborateurs fermaient micro et caméra lors des visioconférences. Les tensions au sein des collectifs n'ont pas été réservées aux seules relations hiérarchiques. La littérature rapporte en effet des difficultés à faire coexister télétravailleurs et non-télétravailleurs au sein des équipes. Dans une étude réalisée par l'Institut français de recherche en santé et sécurité au travail et portant sur l'évaluation de l'impact psychologique du télétravail, un salarié enquêté évoque qu'il y aurait selon lui un lien entre le dépassement des horaires et le sentiment de culpabilité envers ses collègues : se sentant privilégié, il travaillerait davantage pour compenser. D'autres salariés rapportent qu'ils auraient reçu des commentaires négatifs de la part de leurs collègues. Les plus notables étaient : « il est encore absent », « bonnes vacances », « il n'est jamais là », « tu es encore planqué à la maison »<sup>25</sup>.

Aussi, en matière de satisfaction au travail, plusieurs sources concluent que l'usage du télétravail n'est pas lié à la satisfaction au travail et que, globalement, les télétravailleurs ne sont ni plus ni moins satisfaits de leur travail que leurs collègues au bureau<sup>26</sup>. Selon la DARES, « tout se passe comme si les avantages du télétravail étaient contrebalancés par une moins bonne santé et de moins bonnes conditions de travail (allongement et désynchronisation des périodes de travail, isolement du collectif de travail sans une réduction des sollicitations et de l'intensité du travail demandé)<sup>27</sup> ». Selon le STATEC, si le degré de satisfaction est peu différent entre télétravailleurs occasionnels et non-télétravailleurs, il y aurait en revanche une

---

<sup>24</sup> Hallépée Sébastien, Mauroux Amélie, DARES (2019) : Le télétravail permet-il d'améliorer les conditions de travail des cadres ? INSEE (2019) : L'économie et la société à l'ère du numérique. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4126590#onglet-3> (20.11.2020)

<sup>25</sup> INRS (2020) : Références en santé au travail, n°161, mars 2020. Evaluation de l'impact psychologique du télétravail. <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=TF%20276>. (20.11.2020).

Précisons que les instituts spécialisés en santé et sécurité au travail documentent précisément les points de vigilance et les axes de prévention auxquels employeurs et salariés doivent être attentifs. Le lecteur pourra par exemple se reporter à la publication suivante : INRS (2020) : Le télétravail. Quels risques ? Quelles pistes de prévention ? ED 6384, avril 2020. <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206384> (20.11.2020)

<sup>26</sup> Soulignons également que cette approche en terme de satisfaction au travail ou de bien-être des travailleurs tend à masquer le fait que le télétravail est le fruit d'une négociation, et que son déploiement peut (doit ?) se faire également dans l'intérêt de l'employeur (réduction des coûts d'infrastructures et de fonctionnement, qui serait également propice à l'investissement dans les activités et le recrutements de nouveaux profils, meilleure attractivité de l'entreprise et fidélisation des travailleurs, notamment chez les jeunes générations, etc.).

<sup>27</sup> Hallépée Sébastien, Mauroux Amélie, DARES (2019) : Le télétravail permet-il d'améliorer les conditions de travail des cadres ? INSEE (2019) : L'économie et la société à l'ère du numérique. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4126590#onglet-3> (20.11.2020)

baisse de satisfaction plus grande du côté des télétravailleurs lorsque ceux-ci resteraient à leur domicile plus de deux jours par semaine.<sup>28</sup>

Afin de limiter ces travers possibles avec le déploiement du télétravail, plusieurs travaux soulignent un nécessaire changement de paradigme<sup>29</sup>, afin de sortir d'un management fondé sur la culture du présentiel et du contrôle. Il s'agirait plutôt d'adopter un management basé sur une nécessaire relation de confiance et la définition de nouvelles normes : horaires de travail autogérés, soutien professionnel plutôt que contrôle, meilleure délégation de responsabilités, encouragement à la prise d'initiatives et respect de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle.

### **Le choc du travail confiné, ou la parenthèse du télétravail ?**

La période du premier confinement est venue enrichir nos connaissances sur le télétravail et sa généralisation. En mars 2020, plusieurs millions de personnes se sont ainsi retrouvées soudainement converties au télétravail. Selon différentes sources, cohérentes au sein de la Grande Région, ce n'est pas tant le profil type du télétravailleur qui a changé avec la crise de la COVID-19, mais bien son ampleur.

C'est ce que montrent en effet les différentes études passées en revue, même si, à nouveau, il n'est toujours pas possible d'avoir une vision quantitative claire du télétravail en période de COVID-19 dans les différents pays, en raison des différences de méthodologies employées par les instituts mobilisés sur ce sujet.

Ainsi, selon les estimations, au Luxembourg, l'augmentation du télétravail aurait touché près de 70% des personnes en emploi<sup>30</sup>, à rapprocher des 20 % estimés en 2019. Pour la France, on estime que 3% des français télétravaillaient régulièrement avant la crise, contre 24 % pendant le confinement, et 14 % après le premier confinement<sup>31</sup>. En Belgique, près de 70 % des travailleurs ont télétravaillé au début du confinement ; cette proportion est retombée à 43% de

<sup>28</sup> HAURET Laetitia, LISER (2019) : Télétravailler : Opportunités, choix et bénéfices. <https://liser.elsevier-pure.com/fr/publications/t%C3%A9l%C3%A9travailler-opportunit%C3%A9s-choix-et-b%C3%A9n%C3%A9fices> (20.11.2020)

<sup>29</sup> Le Grand Continent (2020) : Note de travail n°3, mai 2020. L'impact du Covid-19 sur le monde du travail : télé-migration, rélocalisation, environnement. <https://legrandcontinent.eu/fr/2020/05/01/limpact-du-covid-19-sur-le-monde-du-travail-telemigration-relocalisation-environnement/> (20.11.2020)

<sup>30</sup> STATEC (2020) : Regards, n°07, juillet 2020, Le télétravail, à consommer avec modération ? <https://statistiques.public.lu/catalogue-publications/regards/2020/PDF-07-2020.pdf> (20.11.2020)

STATEC (2020) : Statnews, n°15, 19 mai 2020. Le télétravail explose : une expérience jugée positive par la majorité des travailleurs, <https://statistiques.public.lu/fr/actualites/population/travail/2020/05/20200519/20200519.pdf> (20.11.2020)

<sup>31</sup> Franceinfo (08.10.2020) : Coronavirus au travail : Coronavirus au travail : 9 Français sur 10 portent le masque en entreprise, 1 sur 7 est en télétravail, selon un sondage. (Odoxa pour Adviso Partners) [https://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/carriere/vie-professionnelle/sante-au-travail/coronavirus-au-travail-9-francais-sur-10-portent-le-masque-en-entreprise-1-sur-7-est-en-teletravail-selon-un-sondage\\_4132389.html](https://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/carriere/vie-professionnelle/sante-au-travail/coronavirus-au-travail-9-francais-sur-10-portent-le-masque-en-entreprise-1-sur-7-est-en-teletravail-selon-un-sondage_4132389.html) (20.11.2020)

la population active fin juin<sup>32</sup>. En Allemagne, alors que près de 13 % des actifs en emploi pratiquaient le télétravail avant la COVID-19<sup>33</sup>, une étude du BIB (Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung) précise que, en avril 2020, 23 % de la population active travaillait à domicile. Cette proportion est quatre fois plus élevée qu'avant la crise de la COVID-19 (l'étude estime à 5,3 % la part des salariés qui télétravaillaient au moins la moitié de leurs temps de travail).<sup>34</sup>

Les estimations du volume de télétravail au terme du premier confinement montrent toutefois que cette situation marquante, mais imposée, ne s'est pas maintenue dans le temps. Nombre de travailleurs et d'employeurs ont réduit, voire interrompu, le télétravail, probablement en raison des diverses limites de cette modalité d'emploi<sup>35</sup> (et aussi probablement d'un rapport aux risques encourus avec la COVID-19 plus distant). En France, les auteurs de l'enquête Odoxa réalisée post-confinement précisent que l'enthousiasme des français a diminué : 75% des sondés disent ne plus vouloir le pratiquer à l'avenir alors qu'ils étaient 55% en avril dernier. Pour la Belgique, une enquête menée par l'Institut Vias sur le télétravail lors du confinement mentionne que 47,5 % des personnes interrogées ne souhaitent pas télétravailler. Pour 29,1 % des travailleurs, la perte de contact social constitue le principal argument. Dans une moindre mesure, la difficulté à dissocier la vie privée et le travail est également évoquée, ainsi que le fait de ne pas disposer à son domicile d'un espace de travail dédié, les auteurs précisant que cet argument pèse davantage dans la balance chez les personnes ayant des enfants.<sup>36</sup>

Si l'on se réfère aux données des opérateurs du numérique relatives aux déplacements de leurs clients, le constat est identique : les trajets domicile-travail ont significativement repris au

<sup>32</sup> Données issues de l'enquête menée par l'Université d'Anvers, en collaboration avec l'Université de Hasselt, la KU Leuven et l'Université libre de Bruxelles, auprès de 27.000 participants.

L'écho (14 juillet 2020) : Moins d'un Belge sur deux est encore en télétravail. <https://www.lecho.be/entreprises/general/moins-d-un-belge-sur-deux-est-encore-en-teletravail/10239067.html> (20.11.2020)

<sup>33</sup> DESTATIS (2020): Erwerbstätige, die von zu Hause aus arbeiten. <https://destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/home-office.html> (13.11.2020); Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BIB) (2020): Eltern während der Corona-Krise. P.55 <https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Eltern-waehrend-der-Corona-Krise.html> (13.11.2020)

<sup>34</sup> Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BIB) (2020): Eltern während der Corona-Krise. <https://www.bib.bund.de/Publikation/2020/pdf/Eltern-waehrend-der-Corona-Krise.html> (13.11.2020)

A nouveau, les estimations d'un institut à l'autre sont très divergentes : selon le sondage mentionné par l'Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), près de 35 % des travailleurs pratiquaient le télétravail en 2019, et sur la période d'avril/mai 2020, cette proportion aurait concerné 50 % des travailleurs : IAB (2020): Presseinformation des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vom 25.6.2020: Frauen wechselten häufiger ins Homeoffice <https://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/kb1320.aspx> (13.11.2020); IAB (2020) : Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat. P. 5 <http://doku.iab.de/kurzber/2020/kb1320.pdf> (13.11.2020).

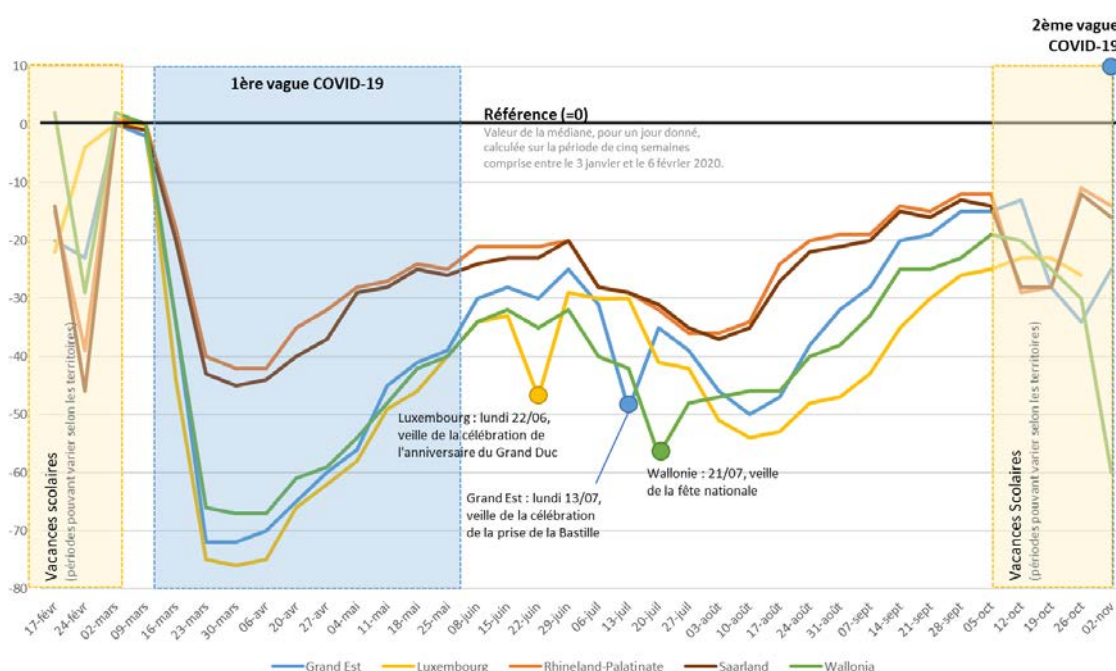
<sup>35</sup> Selon le Think Tank Terra Nova : « L'Etat et les entreprises n'ont pas su tirer les enseignements du premier confinement pour installer les conditions d'un travail à distance serein et efficace. » Terra Nova (19.11.2020) : Déconfiner le travail à distance. [https://tnova.fr/system/contents/files/000/002/203/original/Terra-Nova\\_Cycle-Covid-D\\_confiner-le-t\\_l\\_travail\\_Martin-Richer\\_191120.pdf?1605724568](https://tnova.fr/system/contents/files/000/002/203/original/Terra-Nova_Cycle-Covid-D_confiner-le-t_l_travail_Martin-Richer_191120.pdf?1605724568) (20.11.2020)

<sup>36</sup> Institut Vias et Service Public Fédéral Mobilité et Transports (2020) : Télétravailler à l'heure du coronavirus. Comment les travailleurs vivent-ils le télétravail forcé ou non ? <https://www.teletravailler.be/storage/main/frsurveythuiswerk2020.pdf> (20.11.2020)

sortir du confinement, sans toutefois retrouver leur niveau pré-confinement (voir schéma suivant).

Au final, la crise sanitaire a indéniablement servi d'accélérateur dans le recours à cette modalité d'emploi, et nombre d'entreprises ont depuis démocratisé le télétravail auprès de leur personnel, en offrant une certaine liberté de choix aux salariés (1 à 2 jours hebdomadaire, voire plus). Cette période a été l'occasion de tester « grandeur réelle » l'utilité et la faisabilité de cette modalité d'emploi, ses atouts comme ses limites. A l'échelle de la Grande Région, plusieurs sources ont également mentionné son effet positif sur l'engorgement des voies de transport, sujet particulièrement sensible, notamment en entrée et sortie du Luxembourg.<sup>37</sup>

### Tendance de fréquentation des lieux de travail les lundis dans les différents territoires de la Grande Région



#### Ecart exprimé en pourcentage, par rapport à la valeur de référence (=0)

Source : Google Mobility Report : Rapport sur la mobilité de la communauté (COVID-19), données au 09/11/2020. Données disponibles à l'adresse : <https://www.google.com/covid19/mobility/>

### Et après ?

Selon les spécialistes, le déploiement à grande échelle du télétravail pourrait générer des transformations dans plusieurs domaines de la société : l'emploi, sujet de nos préoccupations

<sup>37</sup> Cette forme d'emploi suscite un intérêt de longue date, tant elle apparaît être l'une des solutions aux enjeux de mobilité des frontaliers. De façon simplifiée, un jour de télétravail par semaine réduirait d'un cinquième le flux des travailleurs frontaliers, automobilistes et usagers des transports en commun, ferroviaires notamment.

dans le cadre de cet article, mais aussi en matière d'inégalité de genre<sup>38</sup>, d'architecture et d'urbanisme<sup>39</sup> ou encore de santé et d'environnement<sup>40</sup>. Concernant l'emploi, plusieurs questions se posent en effet :

- Le développement du télétravail pourrait-il faire émerger davantage de travail à la demande, de tâcheronnage ?

Si le travail tel que nous le connaissions jusqu'à présent misait sur le lien social, sur l'intelligence collective pour innover ou se former, le télétravail tend à privilégier les tâches qui nécessitent moins de recours au collectif ou celles qui peuvent s'accomplir facilement grâce aux échanges virtuels (affaires courantes, missions assignées, etc.). La question se pose si, à force d'isolement et d'atomisation des tâches, on n'assisterait pas à une recomposition des référentiels des métiers afin de coller à ce que le télétravail permet de faire ou non. Au-delà, cette modalité d'emploi pourrait même remettre en question l'existence même des contrats à durée indéterminée au profit du travail à la tâche.<sup>41</sup>

- Par ailleurs, le télétravail pourrait-il contribuer à la réduction des inégalités spatiales, en décorrélant lieu de vie et lieu de travail pour une partie de la population ?

Nous pourrions en effet observer un mouvement en ciseau qui permettrait, d'une part, à des personnes en emploi de quitter les centres villes des grandes villes pour privilégier les villes moyennes et les zones périurbaines et rurales, voire à changer de région<sup>42</sup> et même de pays, par exemple en zones frontalières ; et d'autre part, le télétravail pourrait permettre à des personnes sans emploi, en raison de l'absence d'un tissu d'entreprises suffisant et diversifié sur leur territoire de vie ou parce que leur qualification n'y rencontre pas d'opportunités d'emplois, d'élargir leur périmètre géographique de recherche d'emploi.

- Enfin, pourrait-on assister à une délocalisation des emplois qualifiés vers d'autres pays ?

Si la mondialisation a permis la délocalisation des cols bleus à partir des années 1980, la numérisation permettrait d'engager celle des cols blancs. Car « si les travailleurs n'ont plus besoin d'être assis en permanence dans un bureau les uns à côté des autres, il n'y a plus

---

<sup>38</sup> Plusieurs écrits évoquent un risque de renforcement des inégalités de genre, si la sphère domestique, au sein de laquelle les tâches domestiques et familiales sont encore trop souvent réalisées par les femmes, devient également le lieu du télétravail.

<sup>39</sup> Qu'il s'agisse de l'aménagement d'espaces de travail dédiés dans les logements ou de la dynamique des villes, qui pourraient être confrontées à une baisse de la demande pour certains services (transports en commun, parking, crèches, etc.) et à une réallocation nécessaire de certains espaces jusqu'alors dédiés à l'accueil des travailleurs en nombre et à la gestion des flux (axes de transports, immeubles de bureau, etc.).

<sup>40</sup> La diminution des déplacements domicile-travail est associée à une baisse des émissions de gaz à effet de serre et des microparticules, particulièrement ciblées dans la lutte contre le réchauffement climatique et la lutte contre les maladies du système respiratoire. Rappelons cependant que le télétravail n'est pas neutre sur le plan environnemental : les infrastructures de réseau qui le rendent possible sont également polluantes.

<sup>41</sup> Alternatives économiques (25.09.2020) : Le télétravail ou la tentation du tâcheronnage. <https://www.alternatives-economiques.fr/sandrine-foulon/teletravail-tentation-tacheronnage/00094018>. (20.11.2020)

<sup>42</sup> Cette déconnexion entre lieu de vie et lieu de résidence a bien été identifiée par les grandes entreprises du travail intérimaire et du recrutement. A l'été 2020, l'entreprise Randstad, faisait ainsi la promotion du télétravail : « on n'imagine pas une entreprise se priver d'un talent sous prétexte qu'il habite à l'autre bout de la France ».

de barrières juridique ou migratoire pour empêcher le recrutement de travailleurs »<sup>43</sup>. La généralisation du télétravail pourrait ainsi être source d'opportunités pour les entreprises qui peinent à recruter des travailleurs qualifiés dans leurs bassins d'activités. Le Luxembourg est particulièrement concerné par ce décalage entre l'offre et la demande de qualifications professionnelles. Dans un récent avis publié en janvier 2020, le CES du Luxembourg introduisait son rapport avec ces mots : « D'un point de vue économique et démographique, le Luxembourg a besoin de personnel hautement qualifié pour maintenir sa compétitivité. Jusqu'à présent, il l'a puisé dans les « réservoirs » de main-d'œuvre de la Grande Région. Or, la complexité et la sophistication des services offerts, avant tout dans le secteur tertiaire, requièrent des profils très particuliers qui n'y sont plus disponibles. Au vu des mutations projetées, on pourra assister à une recombinaison des flux frontaliers, avec toutes les conséquences que cela aura sur la mobilité transfrontalière ».<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> Courrier International (03.08.2020) : Royaume-Uni. Cols blancs, prenez garde : le télétravail causera votre perte. <https://www.courrierinternational.com/article/royaume-uni-cols-blancs-prenez-garde-le-teletravail-causera-votre-perse> (20.11.2020)

<sup>44</sup> CES (avis du 11 septembre 2020) : Le télétravail au Luxembourg. <https://ces.public.lu/dam-assets/fr/avis/themes-europeens/2020-teletravail.pdf> (20.11.2020) ; L'étude citée en référence est intitulée : How many jobs can be done at home ?, White Paper Becker Friedman Institute, Brent NEIMAN et Jonathan DINGEL (2020)



## La solution du chômage partiel

Dès la mi-mars, le recours au chômage partiel a été simplifié dans tous les Etats de la Grande Région, afin que toutes les entreprises qui en font la demande puissent en bénéficier. Il concernait en premier lieu les entreprises dont la fermeture a été imposée par les gouvernements (restauration, commerce de produits non essentiels), puis les entreprises dont l'activité a été fortement réduite. Une forte baisse d'activité a été notée dans le transport, la logistique, la construction, l'industrie, avec l'arrêt de certains sites de production, dans la sidérurgie au Luxembourg notamment. Les entreprises reçoivent, pour les périodes chômées, une aide financière de l'Etat leur permettant de payer les salariés contraints de rester chez eux.

### Modalités d'accès au chômage partiel en Belgique

|   |   |
|---|---|
| Conditions d'accès pour les entreprises | Du 13.03.2020 au 31.08.2020 :<br>Chômage temporaire considéré comme chômage temporaire pour force majeure.  |
| Salariés concernés                      | Ouvriers et employé, secteur privé, public, secteur non marchand<br>Intérimaires pendant la durée de leur contrat intérimaire (aussi en cas de renouvellement de contrat).<br>Apprentis qui suivent une formation en alternance.                  |
| Indemnité de compensation               | Du 01.02.2020 au 31.12.2020 inclus, le salarié perçoit 70 % de sa rémunération moyenne (65 % en dehors de la crise sanitaire).<br>Le montant journalier de l'allocation s'élève à 55,59 € minimum (montant minimum garanti) et à 74,17 € maximum. |

### Modalités d'accès au chômage partiel au Luxembourg

|   |   |
|---|---|
| Conditions d'accès pour les entreprises | Demande de chômage partiel pour cas de force majeure/Coronavirus (14.03.-30.06.2020)<br>Toutes les entreprises en difficulté peuvent demander le chômage partiel au moyen d'un formulaire spécifique, par le biais d'une procédure simplifiée.                      |
| Salariés concernés                      | Salariés en CDI ou en CDD qui ne peuvent plus du tout être occupés ou à temps partiel.<br>Intérimaires en cours de mission, et dont la mission doit perdurer : concernés à titre exceptionnel.<br>Apprentis : concernés à titre exceptionnel (jusqu'au 30.06.2020). |
| Indemnité de compensation               | Le salarié perçoit 80 % de son salaire horaire brut normal. L'employeur est libre de compléter à 100 %.<br>Remboursement par l'Adem à l'entreprise à hauteur de 80 % du salaire.  |

## Modalités d'accès au chômage partiel en Allemagne

|  |   |
|--|---|
| Conditions d'accès pour les entreprises      | Toutes les entreprises peuvent faire appel au chômage partiel (indépendamment du secteur d'activité, de l'effectif).  |
| Salariés concernés                           | Salariés en CDI ou en CDD qui ne peuvent plus du tout être occupés ou à temps partiel.<br><br>Intérimaires : le chômage partiel a été élargi aux intérimaires.<br><br>Apprentis : exceptionnellement concernés.   |
| Indemnité de compensation                    | 60 % du salaire net antérieur, 67 % pour les salariés ayant au moins un enfant à charge (pendant les six premiers mois). A partir de juin 2020, l'indemnité a été augmentée pour les salariés en situation de chômage partiel depuis le mois de mars : 70 à 80 % du salaire net selon les situations. Financement par la Bundesagentur für Arbeit.  |
| Imposition des indemnités de chômage partiel | Le frontalier vivant en France doit payer des impôts sur son indemnité de chômage partiel en Allemagne. Il est ensuite imposé sur ces mêmes indemnités en France, et doit demander ensuite un remboursement.<br><br>Accord amiable du 13 mai 2020 valable jusqu'au 31 décembre 2020 : en vue d'éviter la double imposition, les indemnités de chômage partiel sont imposables exclusivement dans l'Etat de résidence. |

En raison de la crise sanitaire, l'accès au chômage partiel a été facilité dans toutes les composantes, avec des démarches simplifiées, et l'élargissement du public concerné. Les intérimaires, qui en dehors de ce cas exceptionnel n'ont pas accès au chômage partiel, ont pu en bénéficier lorsqu'ils étaient en cours de mission, ainsi que les apprentis. En Allemagne, le chômage partiel pour les apprentis semble une tolérance. La loi sur la formation professionnelle (Berufsbildungsgesetz) spécifie qu'en cas de baisse de production d'une usine, les apprentis doivent se rendre sur le site pour la continuité de leur formation. La crise sanitaire constitue toutefois un cas de force majeure, et les apprentis pouvaient prétendre à un maintien de salaire, toutefois pour une durée limitée à 6 mois.

Dans toutes les composantes, le chômage partiel représente une baisse de salaire, puisque pour la partie chômeuse le salarié ne reçoit qu'un pourcentage de son salaire de référence. L'Allemagne a augmenté le montant des indemnités à partir du mois de juin 2020, pour les salariés en situation de chômage partiel depuis le début de la pandémie.

Malgré un accord passé au mois de mai 2020 entre l'Allemagne et la France, les indemnités de chômage partiel allemandes continuent d'être soumises à l'impôt en Allemagne. Les frontaliers qui paient leurs impôts en France doivent régler l'impôt français avant de réclamer le remboursement au fisc allemand, ce qui constitue un dégrèvement supplémentaire sur les indemnités.

## Congé pour garder ses enfants pendant la pandémie

Les frontaliers contraints de garder leurs enfants ne pouvant aller à l'école ont également pu bénéficier des dispositifs de congés spéciaux instaurés pendant le confinement. En Allemagne, le dispositif n'est accessible que pour une courte période, à la condition également qu'il ne soit pas interdit par la convention collective de l'entreprise concernée.

### Absence pour garder son enfant en Allemagne

|                      |  |
|----------------------|--|
| Salariés concernés   | Parents dont les enfants âgés de moins de 12 ans ne peuvent aller à l'école du fait de la fermeture, ou de la quarantaine.   |
| Conditions           | Aucun dispositif à long terme n'est prévu pour les frontaliers. Possibilité pour le salarié, en accord avec l'employeur, de bénéficier du dispositif « Vorübergehende Verhinderung » (§ 616 du code civil allemand) et d'avoir une dispense de travail pendant une brève période, si non contradiction avec le contrat de travail ou la convention collective. |
| Organisme de contact | Paiement par l'entreprise  |

### Congé parental Corona en Belgique

|                      |   |
|----------------------|---|
| Salariés concernés   | Parents d'un enfant de moins de 12 ans rencontrant des difficultés pour garder leur enfant  |
| Conditions           | Un des parents doit être affilié au régime belge de sécurité sociale, y compris les non-résidents. Produire un certificat attestant de la situation donnée. |
| Organisme de contact | Demande à faire à l'employeur 3 jours avant.  |

### Congé pour raison familiale au Luxembourg

|                      |   |
|----------------------|---|
| Salariés concernés   | Pour les parents qui doivent assurer la garde de leur enfant âgé de moins de 13 ans et n'ayant pas pu être accueilli dans une structure (fermeture d'école, quarantaine)      |
| Conditions           | Un des parents doit être affilié au régime luxembourgeois de sécurité sociale, y compris les non-résidents. Un certificat attestant de la situation donnée doit être produit. |
| Organisme de contact | Caisse nationale de santé   |

## Les répercussions de la pandémie sur la situation économique dans la Grande Région

Le chômage partiel, largement utilisé dans les différentes composantes, a permis de préserver l'emploi au premier trimestre 2020 dans toutes les composantes. Pour le Grand Est, il a diminué de 2,1 % par rapport au trimestre précédent.<sup>45</sup> Certains secteurs ont pu poursuivre leur activité et maintenir leurs emplois, comme l'agriculture, l'industrie agroalimentaire, les secteurs de l'énergie, de l'information et de la communication, les activités financières, et le secteur non marchand. À l'inverse, la construction, l'industrie automobile, l'hébergement-restauration, le transport et les autres activités de services ont souffert davantage de la crise sanitaire.

Au Luxembourg, la croissance recule de 2,9 % au premier trimestre 2020, après une hausse de 3,0 % au cours des deux trimestres précédents. L'emploi frontalier est toujours dans une dynamique légèrement plus favorable (+3,3 % en un an et +0,2 % comparé au trimestre précédent). Les effectifs des frontaliers venant de France et de Belgique stagnent, alors qu'ils progressent de 0,7 % en provenance d'Allemagne.

L'emploi fléchit de 0,8 % en Sarre, néanmoins le chômage conserve son bas niveau pour s'établir à 6,4 % au premier trimestre 2020. En Wallonie, le nombre d'actifs occupés augmente de 0,1 % sur trois mois mais fléchit de 1,3 % sur un an. Le taux de chômage continue de baisser et passe de 7,6 % au dernier trimestre 2019 à 7,1 % au premier trimestre 2020.

Grâce aux dispositifs mis en place par les Etats, l'emploi a été relativement préservé pendant la crise sanitaire du printemps 2020, pour les résultats du premier trimestre. Un des effets a été malgré tout le renforcement de la précarité. L'intérim, en retrait depuis plusieurs trimestres dans le Grand Est, représente les deux tiers des emplois salariés perdus pendant cette période.

Si l'emploi a été relativement épargné pendant la crise sanitaire, le volume d'activité a fortement régressé pendant cette période. Au Luxembourg, d'après les premières estimations du STATEC, le PIB recule de 7,2 % entre le 1<sup>er</sup> et le 2<sup>er</sup> trimestre 2020.<sup>46</sup> Selon l'INSEE, le PIB aurait reculé de 31 % entre mars et septembre 2020 dans le Grand Est.

Après la crise sanitaire du printemps et le fort repli de l'économie, le rebond de l'activité à partir du mois de juin constituait une amorce de reprise. En automne 2020, une deuxième vague de la pandémie affecte de nombreux pays et dilue la reprise dans toutes les composantes. Elle fait peser des incertitudes sur les niveaux de croissance des Etats, et risque de mettre l'emploi en péril dans certains secteurs d'activité.

---

<sup>45</sup> Insee Conjoncture Grand Est, Juillet 2020

<sup>46</sup> Insee Conjoncture Grand Est, Octobre 2020

---

Ce document est un extrait du 3<sup>e</sup> chapitre du cahier « Situation du marché de l'emploi ». En outre, le cahier contient des informations plus détaillées sur le marché de l'emploi dans la Grande Région ainsi que de nombreux indicateurs.

Le cahier fait partie du 12<sup>e</sup> rapport IBA-OIE pour le 17<sup>e</sup> Sommet des Exécutifs de la Grande Région et est disponible en format digital à l'adresse suivante : [www.iba-oie.eu](http://www.iba-oie.eu)

