

**RAPPORT SUR LA MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD-CADRE EUROPÉEN  
SUR LE TÉLÉTRAVAIL EN ESPAGNE**

Madrid, 12 mai 2006

Conformément à la section 12 de l'accord-cadre européen sur le télétravail, les organisations syndicales (les Commissions Ouvrières [CC.OO.] et l'Union Générale des Travailleurs [UGT]) et patronales (la Confédération espagnole des entreprises [CEOE] et la Confédération des petites et moyennes entreprises [CEPYME]) espagnoles membres de l'UNICE/UEAPME, du CEEP et de la CES (et le Comité de liaison EUROCADRES/CEC) font rapport de l'application dudit accord.

## **1. Évolution récente et situation actuelle du télétravail en Espagne.**

L'impact de l'accord-cadre européen sur le télétravail dans la réalité du monde du travail en Espagne peut être évalué sur la base de statistiques. Néanmoins, il est nécessaire de prendre en compte que le concept de télétravail varie fortement d'une étude à l'autre.

En particulier, les situations telles que le travail à domicile, à temps partiel ou complet, sans l'utilisation des nouvelles technologies, ou le travail autonome qui lui suppose l'utilisation de ces instruments de communication, sont mentionnées dans quelques études sociales, bien qu'elles ne pourraient pas être considérées, aux fins de l'accord mentionné, comme forme de télétravail.

Cela n'empêche pas de constater que deux conclusions ressortent des études menées sur l'impact du télétravail en Espagne.

Premièrement, le nombre total de télétravailleurs en Espagne a légèrement augmenté en 2003, bien que le pourcentage reste stable, autour de 5% de l'ensemble des employés.

Deuxièmement, les études montrent qu'en 2003, le pourcentage mentionné est inférieur au 13% de la population active qui effectue du télétravail dans l'ensemble de l'Union européenne, bien qu'il soit similaire à celui de la France et supérieur à celui du Portugal.

Malheureusement, nous ne disposons pas d'études plus récentes. Cependant, la signature de conventions collectives reprenant la définition du télétravail, à la suite de l'accord européen, nous oblige à penser que cette forme de travail avance

progressivement dans nos pays ces dernières années ce que, sans aucun doute, l' on devra constater avec les études sociales actuelles.

## **2. Impact de l'accord interconfédéral sur la négociation collective de 2003.**

En Espagne, l'accord-cadre européen sur le télétravail a été transposé, quelques mois après sa signature, dans un grand pacte intersectoriel signé par les organisations syndicales et patronales les plus représentatives au niveau national (UGT, CC.OO., CEOE et CEPYME). Dans cet accord interconfédéral sur la négociation collective de 2003 sont abordés les aspects substantiels des relations de travail, dont les orientations salariales.

Ledit accord a été prorogé pour 2004 et, postérieurement, renouvelé. L'accord actuellement en vigueur présente des caractéristiques similaires. Bien que ces accords n'aient pas la capacité de réglementer directement les relations de travail, l'élaboration même de ces recommandations conjointes par lesdites organisations syndicales et patronales représente une valeur extraordinaire pour les personnes négociant les conventions collectives, en leur indiquant les priorités et les manières d'aborder les aspects clés. De plus, une Commission de suivi est chargée de vérifier les résultats obtenus et de constater les éventuelles difficultés rencontrées lors de la mise en oeuvre de ces accords.

En bref, l'accord sur le télétravail a été transposé de la façon suivante:

- Un engagement à développer la mise en oeuvre de l'accord-cadre européen, en adaptant et en appliquant son contenu à la réalité espagnole.
- La traduction de l'accord est incorporé en annexe afin de favoriser sa diffusion.
- La reconnaissance du caractère volontaire et du principe d'égalité ainsi qu'une description selon laquelle le télétravail est une forme d'organisation du travail liée à l'utilisation des nouvelles technologies de l'information.

### **3. Transposition de l'accord-cadre européen dans l'accord interconfédéral sur la négociation collective.**

L'importance de l'accord-cadre européen sur le télétravail et sa transposition ultérieure dans l'accord interconfédéral sur la négociation collective sont reprises clairement dans les conventions collectives.

Des dix conventions relatives au télétravail<sup>1</sup>, la moitié prend en compte l'accord européen, soit via un texte négocié similaire, en mettant sur pied des projets pilotes conformes aux principes contenus dans l'accord, soit en le transposant directement dans les accords. En ce qui concerne les autres conventions (elles sont toutes d'entreprise), une d'elles ne pouvait en aucun cas le reprendre étant donné que sa négociation est antérieure à la signature de l'accord européen. Nous pourrions dire, plus ou moins, la même chose des quatre autres conventions. En effet, bien qu'elles soient toutes entrées en vigueur approximativement au même moment que l'accord européen, il est probable qu'au début des négociations ayant eu lieu à des dates antérieures ou très proches de la signature de l'accord (2002-2003), il ait été difficile de faire référence à celui-ci.

Un petit compte-rendu de chaque convention collective est repris ci-dessous. Le texte concret dans lequel sont développés les aspects liés au télétravail est inclus en note de bas de page.

#### a) Conventions sectorielles de niveau national.

- Quatorzième Convention générale de l'industrie chimique (Bulletin officiel de l'état [BOE] du 6 août 2004). En vigueur jusqu'au 31 décembre 2006. Son contenu, bien que moins développé, est presque tout à fait conforme à celui de l'accord-cadre européen sur le télétravail. Entre autres, il définit le télétravail de la même façon, il reprend le caractère volontaire et la réversibilité ainsi que

---

<sup>1</sup> Selon le niveau fonctionnel, deux sont des conventions sectorielles de niveau national, une de niveau provincial et sept sont des conventions d'entreprise.

l'égalité des droits du télétravailleur et de l'employé qui travaille dans les locaux de l'entreprise<sup>2</sup>.

- Convention collective de niveau national du secteur de la presse journalière (BOE du 22 juillet 2005). En vigueur jusqu'au 31 décembre 2006. Elle souligne l'importance de l'accord-cadre européen sur le télétravail car elle dissipe les doutes survenant dans certains aspects du télétravail dans ce secteur. La formule du télétravail ne s'appliquera uniquement qu'au personnel salarié.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> "Chapitre II. Organisation du travail. Article 10. Bis. Télétravail.

Les organisations signataires de la présente convention collective considèrent le télétravail comme une forme possible d'organisation du travail dans les entreprises, à condition que les garanties adéquates soient établies.

On entend par télétravail la forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, qui, bien qu'il aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière conformément à des conditions déterminées.

On n'entend pas par télétravail l'activité professionnelle principale dont la nature justifie, en soi, la réalisation du travail se déroulant habituellement hors des installations de l'entreprise. Dans ce cas, les moyens électroniques et de communication utilisés par le travailleur sont alors de simples éléments d'aide et de support de ladite activité professionnelle.

Le télétravail est volontaire tant pour le travailleur que pour l'employeur. Le télétravail peut faire partie du descriptif initial du poste du travailleur, ou on peut s'y engager par la suite.

Si le télétravail ne fait partie du descriptif initial du poste, et si l'employeur fait une offre de télétravail, le travailleur peut accepter ou refuser cet offre. Si un travailleur exprime le désir d'opter pour un télétravail, l'employeur peut accepter ou refuser cette demande.

Le passage au télétravail, en tant que tel, parce qu'il modifie uniquement la manière dont le travail est effectué, n'affecte pas le statut d'emploi du télétravailleur. Le refus d'un travailleur d'opter pour un télétravail n'est pas, en soi, un motif de résiliation de la relation d'emploi ni de modification des conditions d'emploi de ce travailleur.

Si le télétravail ne fait pas partie du descriptif initial du poste, la décision de passer au télétravail sera réversible par accord individuel ou collectif. La réversibilité implique un retour au travail dans les locaux de l'employeur à la demande du travailleur ou à celle de l'employeur. Les modalités de cette réversibilité seront établies par accord individuel ou collectif.

L'entreprise fournira aux télétravailleurs et aux représentants des travailleurs les informations relatives aux conditions de sécurité et de santé au travail dans lesquelles doit être presté le télétravail. En ce qui concerne les conditions d'emploi, les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits que les travailleurs comparables dans les locaux de l'entreprise, sauf si les conditions dérivent de la nature même du travail réalisé hors de ceux-ci.

En raison du caractère individuel et volontaire du télétravail, l'entreprise et le(s) travailleur(s) concerné(s) détermineront les conditions de cette forme de travail, sauf en ce qui concerne les aspects qui pourraient déjà être repris dans un accord collectif conclu avec les représentants des travailleurs, auquel cas, on s'en tiendra à ce qui a été arrêté."

<sup>3</sup> "Quatrième disposition transitoire. Recommandations en matière d'emploi et d'égalité des chances dans le secteur de la presse journalière. Article 2. Lettre g) Télétravail.

1. Les organisations signataires partagent, dans sa totalité, l'accord-cadre européen sur le télétravail puisqu'il s'agit d'un instrument particulièrement utile pour faciliter et étendre l'introduction du télétravail dans les entreprises et résoudre les doutes survenant dans certains aspects du domaine professionnel dans le secteur de la presse journalière en relation avec le télétravail.

2. De cette façon, la formule du télétravail, qui est volontaire tant pour le travailleur que pour l'employeur, ne s'appliquera uniquement aux travaux qui, en raison de leur nature particulière,

b) Conventions de niveau provincial.

- Bureaux de Valence (Bulletin officiel provincial du 7 octobre 2005). En vigueur jusqu'au 31 décembre 2007. Il est décidé de transposer le contenu de l'accord-cadre européen sur le télétravail dans cette convention, en l'adaptant à chaque moment à la législation en vigueur<sup>4</sup>.

c) Conventions d'entreprise.

- Telefónica de España, S.A.U. (BOE du 15 septembre 2005). En vigueur jusqu'au 31 décembre 2006. Il est déclaré indispensable l'augmentation de l'utilisation des nouveaux outils technologiques, en mettant l'accent sur le télétravail puisqu'il permet une meilleure adaptation aux exigences du changement technologique. Il est convenu de mettre en place un projet pilote expérimental adopté d'un commun accord conformément aux principes contenus dans l'accord-cadre européen sur le télétravail. Sont mis en évidence le caractère volontaire et la réversibilité, la garantie de l'égalité des droits et le maintien des conditions d'emploi et des droits collectifs des employés participant au projet.<sup>5</sup>

---

peuvent être réalisés hors du centre de travail de l'entreprise, et exclusivement réalisés par le personnel salarié, étant exclues expressément les relations contenues dans l'article 2.II de cette convention.

3. Le télétravail, ainsi défini, peut faire partie du descriptif initial du poste du travailleur, ou on peut s'y engager volontairement par la suite.

4. Le passage au télétravail, qui requiert le concours du travailleur et de l'employeur, ne modifie pas, en soi, la situation professionnelle du travailleur."

<sup>4</sup> "Chapitre III. Article 14. Télétravail. À la suite de l'accord interconfédéral sur la négociation collective (ANC), les parties signataires ont convenu de transposer le contenu de l'accord-cadre européen sur le télétravail, en l'adaptant à chaque moment à la législation en vigueur.

<sup>5</sup> "Clause 12. Divers. 12.1. Télétravail.

La direction de la société et les représentants des travailleurs se sont mis d'accord pour déclarer indispensable l'augmentation de l'utilisation des nouveaux outils propres à l'évolution technologique actuelle, desquels Telefónica est et doit continuer à être la pionnière. Le télétravail est une des formes innovatrices d'organisation et de réalisation du travail pour l'entreprise, qui permet une meilleure adaptation aux exigences du changement technologique dans lequel nous sommes immergés, afin d'atteindre la modernisation et l'adaptation des conditions de travail pour améliorer la capacité d'insertion professionnelle par le biais de la reconversion des ressources.

À cette fin, selon les dispositions de la convention collective précédente, l'entreprise s'engage à mettre sur place un projet pilote expérimental, dans le cadre de la présente convention et via un accord avec les représentants des travailleurs pour son développement dans les localités et pour les activités les plus appropriées, afin d'examiner la question de son implantation généralisée, en accord avec les principes contenus dans l'accord-cadre européen sur le

- Telefónica Móviles España, S.A. (BOE du 30 septembre 2004). En vigueur jusqu'au 31 décembre 2006. On entend par télétravail une forme innovatrice d'organisation et de réalisation du travail qui permet une meilleure adaptation au changement technologique, et à son tour, une flexibilité du temps de travail afin de le concilier avec la vie privée. Un projet pilote sur le télétravail sera mis en place afin de tirer parti des avantages offerts par cette forme d'organisation, conformément à l'accord-cadre européen sur le télétravail.<sup>6</sup>
- Ibermática, SA. (BOE du 25 juin 2004). En vigueur jusqu'au 31 décembre 2006. Il n'est fait aucune référence à l'accord-cadre européen, laissant à l'employeur et l'employé le soin de négocier les aspects pratiques qui doivent être envisagés lors de l'introduction de cette nouvelle forme d'organisation : le type de tâches à réaliser, la durée maximum de celles-ci, les niveaux de contrôle et de suivi nécessaires, etc<sup>7</sup>.

---

télétravail souscrit le 16 juillet 2002 par les organisations patronales et les partenaires sociaux des États membres de l'Union européenne.

Ce projet pilote se fera sous la forme d'une souscription par l'employé à un accord préalable de télétravail dans lequel seront détaillés les conditions d'application, conformément au caractère volontaire et la réversibilité, avec les garanties de l'égalité des droits et le maintien des conditions d'emploi et des droits collectifs des employés participant au projet.

Inicialement et si possible, seront concernés par ce projet les tâches de type administrative-commercial (gestion téléphonique du service 1003 et 1004, gestion des réclamations, etc.) et d'éventuels autres destinataires qui, de par leur activité, sont susceptibles d'être conformes à cette modalité, quitte à ce que puissent être intégrés les employés qui, de manière volontaire et sur proposition des directions générales, effectuent des tâches susceptibles d'être conformes à la modalité du télétravail.

<sup>6</sup> Chapitre XIII. Action sociale. Article 67. Télétravail.

La direction de l'entreprise reconnaît comme l'un de ses principaux objectifs l'amélioration des capacités de ses employés, en encourageant le travail par objectifs et en stimulant les modèles flexibles d'organisation du travail, en considérant le télétravail comme l'une des formes innovatrices d'organisation et de réalisation du travail pour les entreprises, qui permet une meilleure adaptation aux exigences du changement technologique ainsi qu'une flexibilité du temps de travail afin de le concilier avec la vie privée.

À cette fin, dans le cadre de la présente convention collective, l'entreprise élaborera un projet pilote expérimental pour les activités les plus appropriées afin d'examiner la question de son implantation dans le domaine d'action entrepreneuriale, conformément aux principes contenus dans l'accord-cadre européen sur le télétravail souscrit le 16 juillet 2002 par les organisations patronales et les partenaires sociaux des États membres de l'Union européenne, et la réglementation de sa mise en oeuvre. Le Comité inter-centres sera informé du projet pilote ainsi que de sa mise en oeuvre et de sa conclusion finale.

<sup>7</sup> Chapitre IV. Journée de travail et repos. Article 19. Journée de travail. Lettre C) Télétravail. L'implantation des nouveaux systèmes et produits dont a été équipé le réseau informatique de notre entreprise, ainsi que la possibilité de se connecter à celui-ci depuis le domicile des employés, permet que, lorsque le type d'activité l'exige et à l'appréciation du responsable, l'on puisse proposer à certains employés de réaliser leur travail depuis leur domicile.

- B.P. OIL España, S.A. (BOE du 2 octobre 2002). En vigueur jusqu'au 31 mars 2005. Il n'est fait aucune référence à l'accord-cadre européen sur le télétravail. Il donne une définition de celui-ci plus restrictive que celle de l'accord puisqu'il entend par télétravail une prestation de services réalisée dans sa totalité au domicile du travailleur et, cependant, elle n'exige pas l'utilisation de technologies. Il définit un concept de rémunération spécifique du télétravail et les quantités à verser sont quantifiées.<sup>8</sup>
- Avaya Comunicación España, S.L. (BOE du 2 septembre 2005). En vigueur jusqu'au 30 septembre 2007. Il fait seulement une référence concrète à un travailleur qui prête ses services dans un régime de télétravail, sans aucune autre spécification.<sup>9</sup>

---

Il sera convenu par écrit, d'un commun accord entre l'employeur et l'employé, le type de tâches à réaliser, la durée maximum de celles-ci, les niveaux de contrôle et de suivi nécessaires ainsi comme la disposition à se rendre au bureau autant de fois que nécessaire pendant la réalisation du projet ou de la tâche demandée. L'implantation de ce système permet une flexibilité horaire totale, avec moins de déplacements et davantage de concentration.

<sup>8</sup> "Chapitre X. Rémunérations.

Article 47. Notions de rémunérations.

b) Le poste: Complément de télétravail.

Article 52 bis. Complément de télétravail.

Le télétravail est une forme de prestation de services dans le domaine de l'emploi qui est caractérisé par le fait que l'employé effectue la totalité de sa journée de travail convenue à domicile. Les employés de l'entreprise «BP Oil España, Société anonyme», qui prêtent leurs services en régime de télétravail, recevront un complément de revenu de 400,00 euros brut par mois lors de chaque versement des douze mensualités ordinaires. Ce montant compensera, hormis le dérangement que pourrait causer le fait d'avoir son bureau à domicile, les frais ordinaires de chauffage, d'électricité, de nettoyage ainsi que tout autre frais similaire. L'employé arrêtera de toucher l'aide pour la nourriture établie dans le texte de la convention à partir de la date effective de son versement. À compter du 1 avril 2003 ledit montant s'élèvera à 410,00 brut et à compter du 1 avril 2004, il passera à 420,00 euros brut. En même temps et en une seule fois, l'employé disposera d'un montant pouvant atteindre un maximum de 1.803,04 euros afin de réaliser dans sa maison des travaux d'aménagement estimés nécessaires et qui sont dérivés de la spécialité de la prestation de services qu'implique le télétravail. De plus, avant de commencer ces travaux, il devra obtenir l'autorisation du chef de l'entreprise et les justifier postérieurement."

<sup>9</sup> "Chapitre IV. Journée et repos. Article 19. Journée de travail, horaire, vacances et calendrier de travail. Premier paragraphe: Journée. Durant la durée de la présente convention collective, les journées de travail par an pour tout le personnel de l'entreprise représenteront un total de 1.706 heures de travail effectif, à réaliser sur 214 jours ouvrables, conformément à l'accord sur le calendrier de travail et les vacances pour la première période 2004-2005, conclu par les représentants économiques et sociaux, joint en annexe III du texte de cette convention (le calendrier de Séville est inclus car un employé est en régime de télétravail dans cette localité.). Le calendrier de travail et les vacances pour la deuxième et la troisième période 2005-2007 sera établi par l'accord pour les périodes citées".



- DHL Internacional España, S.A. (BOE du 3 décembre 2003). En vigueur jusqu'au 31 décembre 2003. Il prévoit l'éventuelle utilisation du télétravail, particulièrement en ce qui concerne les personnes handicapées. Sa possible application est laissée à une commission paritaire qui doit être mise en place, sans faire aucune référence directe à l'accord-cadre européen sur le télétravail, étant donné que cette convention a été négociée antérieurement à l'existence de l'accord.<sup>10</sup>
- Siemens Nixdorf Sistemas de Información, S.A. (BOE du 25 novembre 1997). En vigueur jusqu'au 31 décembre 1998. L'employeur et les représentants des travailleurs définiront et régleront de manière conjointe le télétravail. Il n'était pas possible de faire référence à l'accord-cadre européen puisqu'il n'était toujours pas conclu<sup>11</sup>. Les conventions suivantes concernent uniquement Siemens, S.A. La dernière est en vigueur jusqu'au 31 décembre 2006.

#### **4. Pratiques d'entreprise.**

Indépendamment des conventions collectives conclues déjà mentionnées, il existe des entreprises qui, de par la nature de leur activité, pratiquent de manière intensive le télétravail, particulièrement dans certains secteurs tel que le secteur des télécommunications.

---

<sup>10</sup> Titre IV. Organisation. Article 17. Télétravail. Il est prévu la possibilité de créer des emplois supplémentaires par le biais de la modalité du télétravail. Cette nouvelle formule de relation de travail facilitera en même temps l'intégration de personnes handicapées dans le monde du travail. L'entreprise, dans le cadre normal de ses facultés d'organisation, pourra identifier les postes de travail qu'elle considère appropriés, avec la possibilité d'engager des nouveaux employés dans cette nouvelle modalité. Les conditions économiques correspondantes à cette modalité feront l'objet d'une étude et d'un accord au sein d'une Commission paritaire de travail. Les conditions existantes actuellement n'y sont pas applicables. Cette Commission sera mise en place en 1998 et devra prendre en compte les facteurs qui délimitent et configurent le travail à domicile, entre autres et nécessairement, le moindre temps investi pour l'exercice du poste. Une fois les travaux de la Commission finalisés, ses accords seront d'application, en entrant en vigueur automatiquement, et ils seront joint en annexe au présent accord.

<sup>11</sup> Chapitre V. Concepts divers. Article 36. Organisation du travail.

Conformément aux nécessités de compétitivité et aux moyens technologiques mis à disposition, à compter de cette année, les domaines fonctionnels, collectifs et les postes de travail pour lesquels le travailleur pourraient réaliser ses fonctions partiellement ou totalement en régime de "télétravail" seront définis. Cette définition et sa réglementation correspondante se feront de manière conjointe entre l'entreprise et les représentants des travailleurs.

Il s'avère fréquent que ce type d'entreprises n'intègre pas dans les conventions collectives la totalité des dispositions spécifiques qui réglementent le travail en régime de télétravail, en raison du niveau de concrétisation exigé.

En effet, certaines d'entre elles préfèrent recourir à des accords d'entreprise afin de reprendre les particularités spécifiques liées au régime de télétravail. C'est pourquoi il est difficile de comptabiliser le nombre total d'entreprises qui font usage de cette forme d'organisation ou de réalisation du travail.

## **5. Autres répercussions juridiques de l'accord**

Nous voulons mettre en évidence trois données pertinentes:

- L'arrêt de la Chambre sociale du Tribunal suprême du 11 avril 2005 se réfère, dans l'un de ses fondements juridiques, à l'accord-cadre européen comme critère d'interprétation pour souligner l'importance de la volonté du travailleur lorsque le télétravail ne faisait pas partie du descriptif initial du poste.
- Le Guide pour la mise en oeuvre du télétravail (NTP 412) de l'Institut national de la sécurité et de l'hygiène au travail aborde les aspects d'organisation et de prévention. Il est antérieur à l'accord européen mais est parfaitement cohérent avec ce dernier.
- Le Guide d'action de l'inspection du travail (édité par le ministère du Travail et des Affaires sociales) cite à plusieurs reprises l'accord européen. Il aborde les différentes questions du contrat de travail qui peuvent être concernées par le télétravail et sa répercussion sur les relations entre l'employeur et le travailleur.

## **6. Actions spécifiques de diffusion des organisations syndicales (CC.OO. et UGT) et patronales (CEOE et CEPYME) espagnoles.**

- Diffusion du contenu de l'accord-cadre européen sur le télétravail à toutes leurs organisations patronales et syndicales, tant au niveau sectoriel qu'au niveau de l'entreprise.

- Diffusion du contenu de l'accord-cadre européen sur le télétravail via les différentes pages Internet et les différentes lettres d'information de chaque organisation patronale et syndicale.
- Élaboration de différents articles d'opinion sur le contenu et les effets de l'accord : *Actualidad Laboral [actualité du monde du travail]* (CEOE), *Boletín de Acción Sindical [Bulletin d'action syndicale]* (CC.OO.).
- Inclusion du télétravail et de l'accord-cadre européen sur le télétravail comme l'un des objectifs de la négociation collective dans les critères unitaires proposés depuis 2003 par les syndicats UGT et CC.OO.
- Contribution active lors d'événements spécifiques organisés à cet effet:
  - Séminaire sur l'accord-cadre européen sur le télétravail, organisé par la Confédération des Cadres et Professionnels, siège du Conseil économique et social, Madrid, 19 février 2004, avec la participation de la CEOE, CC.OO. et UGT.
  - Journées organisées autour de "Les conditions de travail et l'innovation technologique: Le télétravail", Direction générale de l'inspection du travail et de la sécurité sociale (ministère du Travail et des Affaires sociales) et le gouvernement des Îles Baléares, Parc technologique des îles Baléares (PARC BIT), Palma de Majorque, 19-21 juin 2002, avec la participation de la CEOE, CC.OO. et UGT.
  - Journées autour de "La télébanque et le télétravail" coordonnées par la FABI (Fédération autonome des employés de banque italiens), Bruxelles, novembre 2002, avec la participation de COMFIA-CC.OO (Fédération de services financiers et administratifs de CC.OO).
- Les partenaires sociaux ont proposé et ont approuvé la réalisation de deux études spécifiques sur le télétravail:
  - Une à travers du Conseil économique et social.

- Une autre à travers de la Commission nationale consultative des conventions au mois de juillet 2001.
- Autres accords:
  - Accord pour réglementer le télétravail en Catalogne (juin 2002). Signé par l'Association catalane du télétravail et des professionnels autonomes (ACT), les Commissions Ouvrières de Catalogne (CC.OO.) et la Fédération syndicale TRADE-CC.OO. Il s'agit d'une proposition ferme de collaboration entre le syndicalisme et les organisations patronales de Catalogne qui permette de développer dans la négociation collective sectorielle et d'entreprise les problématiques du télétravail et de promouvoir les changements législatifs nécessaires. Bien qu'il soit signé un mois avant l'accord européen, il suit les mêmes lignes directrices.

\*\*\*\*\*