INTRODUCTION

Il existe de multiples variantes de ce que l'on peut qualifier de « nouvelles méthodes de travail »[1]. On pense naturellement au travail à domicile, au télétravail, au télétravail nomade… Ce sont autant de méthodes de travail originales, disponibles et marquant une rupture en termes d'espace et de temps vis-à-vis de la relation de travail traditionnelle entre un employeur et un travailleur. Ces méthodes de travail, bien qu'encadrées juridiquement pour certaines, sont encore souvent méconnues et peu appliquées au sein de la société belge.

Les problématiques liées à la mobilité, au financement des espaces de travail ou à la fiscalité, frappant de plein fouet tant les employeurs que les travailleurs, mises en parallèle avec l'évolution rapide des technologies de la communication et de l'information depuis plusieurs années, incitent les uns et les autres à privilégier de nouvelles conditions d'exercice du travail.

L'utilisation plus fréquente de nouvelles méthodes de travail permettrait aux travailleurs de ne pas être directement impactés par des soucis de mobilité. Certaines sources estiment le coût lié à la congestion du trafic automobile à 600.928 EUR par jour en Belgique[2]. Ce coût intégrerait l'usure des infrastructures, les pertes pour les entreprises, l'impact sur l'environnement et le temps perdu dans les files de voitures. Pour l'automobiliste-travailleur, la congestion automobile représente une colossale perte de temps puisque l'on estime que chaque Belge perdrait en moyenne 51 heures dans les embouteillages par an[3]. La Belgique figure encore et toujours en tête du classement des pays européens les plus embouteillés, devant les Pays-Bas et l'Allemagne. Neuf personnes sur dix auraient vu la durée de leur trajet domicile-travail augmenter de 25 % en trois ans[4]. L'OCDE évalue quant à elle la perte financière liée aux embouteillages dans un pays à 1 %, voire 2 % du PIB[5] ! Selon les études publiées, les salariés seraient favorables au télétravail, surtout afin de gagner du temps libre et d'économiser du temps de déplacement. Les personnes interrogées opteraient souvent pour exercer leur travail « à distance » un ou deux jours par semaine. Une utilisation plus systématique et structurelle de nouvelles méthodes de travail permettrait également aux entreprises d'éviter

1. L'auteur remercie vivement Mademoiselle Alexandra VELDEMAN pour sa collaboration et sa disponibilité.
2. Source : Transport & Mobility Leuven.
3. Source : Inrix.
4. Source : Agoria.
5. Source : OCDE.

de devoir supporter des préjudices économiques pouvant souvent s'avérer importants.

Récemment, le recours conseillé ou obligatoire au télétravail pour des raisons sanitaires a permis de limiter la propagation du coronavirus.

Jusque très récemment, hormis dans certains cas exceptionnels, tels que, par exemple, l'annonce d'un jour de grève nationale durant lequel certains travailleurs prennent la décision de travailler depuis leur domicile, on constatait que le travail « à distance » était encore très peu encouragé en pratique. Paradoxalement, chacun constate que, de nos jours, tant les employeurs que les travailleurs sont demandeurs de plus de flexibilité au travail, chacun pour les intérêts qui les concernent : équilibre vie professionnelle-vie de famille, accessibilité, mobilité, création d'emplois, ouverture de la vie professionnelle aux personnes souffrant d'un handicap, gestion de la fin de carrière, …

En 2017, le télétravail régulier et occasionnel oscillait entre 16,5 et 21 %. En 2020, les mesures sanitaires prises dans le cadre de la lutte contre la propagation du coronavirus ont contribué à ce que plus de 50 % des travailleurs télétravaillent ou travaillent « à distance ». La perception du télétravail ou du travail « à distance » (en-dehors des locaux de l'employeur) a donc changé auprès des employeurs qui étaient généralement tentés de limiter l'accès au télétravail.

À l'heure d'écrire ces quelques lignes, nul doute qu'une fois la crise sanitaire et les mesures de confinement derrière nous, de nombreux salariés qui ne pratiquaient pas le télétravail jusqu'ici seront attirés par la perspective de travailler chez eux une partie de leur temps, de manière structurelle et régulière.

Outre les aspects liés à la mobilité et à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, le choix d'une méthode de travail flexible répond également à des objectifs de management.

Nos sociétés sont passées progressivement d'un modèle classique du travail, géographiquement et chronologiquement bien défini, à de nouvelles conceptions du travail dont les contours géographiques et temporels sont devenus beaucoup plus flous.

Toutefois, parmi les salariés intéressés par le travail « à distance », certains reconnaissent que leur fonction ne s'y prête pas, d'autres estiment que leur entreprise n'est pas organisée dans ce sens ou encore que leur employeur ne serait pas d'accord d'instaurer un tel système. Certains estiment enfin que ce type d'organisation du travail occasionne davantage de coûts personnels qu'ils n'auraient pas à exposer dans un cadre plus traditionnel.

Depuis 2000, nous avons constaté une légère, mais constante augmentation du recours aux nouvelles méthodes de travail, et notamment au télétravail. Différentes

études statistiques révèlent que le télétravail a connu un succès grandissant entre 2000 et 2015. En 2000, la Belgique connaissait 5 % de télétravailleurs au sein de la population active. Ce pourcentage a triplé en 5 ans pour atteindre le taux de 15,2 % en 2005[6]. Ce chiffre regroupe les télétravailleurs occupés à temps partiel et à temps plein. La Belgique faisait alors partie du top 3 des pays de l'Union européenne pour le nombre de travailleurs pratiquant le télétravail.

En 2015, 30 % des Belges qui avaient la possibilité de travailler à domicile pratiquaient cette forme de travail[7]. En Flandre, la pratique du travail à domicile était toutefois moins fréquente, atteignant 27 % contre 42 % à Bruxelles.

Qu'en est-il du secteur public ? On constate que le secteur public est pendant longtemps resté à la traîne dans ce domaine. En effet, en 2011, on ne comptait que 0,48 % des travailleurs pratiquant de manière occasionnelle ou régulière le télétravail. En mettant en place les outils adéquats, le secteur public a rattrapé rapidement son retard. En 2013, le nombre de télétravailleurs passait déjà à 20,44 %. Les représentants du SPF reconnaissent que le télétravail implique, dans un premier temps, une augmentation des coûts à charge de la fonction publique fédérale administrative. Toutefois, on constate que le télétravail a une influence sur la rotation du personnel et l'absentéisme, ce qui se traduit à moyen et long terme par une diminution des coûts en matière de personnel.

À titre d'exemple, les agents du SPF Finances peuvent disposer d'une connexion sécurisée, sur la base d'une carte d'identité électronique ou d'un « *token* », et ainsi avoir accès à leur environnement de travail, de la même manière que s'ils étaient présents dans les bâtiments du SPF. Les agents de l'administration disposent d'un accès à leurs courriers électroniques, à leurs disques partagés, à l'Intranet et peuvent organiser des vidéoconférences.

Des améliorations sont encore possibles en poursuivant la digitalisation des dossiers et des documents. Cette digitalisation cadre également parfaitement avec la politique de développement durable promue au sein du SPF, dont le concept « *paperless* » est un pilier important.

Selon les expériences, on constate que la mise en place de systèmes de travail « à distance » améliore les relations entre collègues ainsi qu'avec les supérieurs hiérarchiques et favorise une meilleure qualité du travail réalisé. En offrant aux collaborateurs de talent la possibilité de travailler à distance ou de façon flexible, on assure le maintien de leur motivation, ce qui peut réduire les problèmes de rotation du personnel.

6. Source : The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
7. Source : ILIV.

En revanche, le temps de travail réellement presté par le travailleur à domicile ou en télétravail est dans les faits souvent plus long que celui qu'il aurait investi dans les locaux de son employeur. La charge de travail, en pratique, plus lourde est toutefois mieux répartie dans la journée.

Les travailleurs à domicile ou en télétravail reconnaissent que leur productivité est plus élevée, à coût égal voire moindre pour l'entreprise qui les emploie.

Ces travailleurs apprécient surtout les marges de liberté dans la gestion de leur temps, le temps supplémentaire consacré à la famille et aux loisirs, la meilleure conciliation entre temps professionnel et temps privé, dont ils peuvent bénéficier. L'état de fatigue et de stress diminuerait considérablement pour la majorité des personnes concernées et leur plaisir de travailler serait plus grand.

Le gain de temps dans les déplacements est important, mais il est parfois balancé par la décision de déménager dans des zones périurbaines.

Dans l'ensemble, une majorité de travailleurs à domicile ou de télétravailleurs semble considérer que la qualité de leur vie familiale et professionnelle s'est améliorée, mais que cette organisation du travail requiert une vigilance constante de leur part ainsi que des conditions matérielles favorables, notamment du point de vue de l'aménagement d'un espace professionnel dans l'habitation.

En résumé, la réussite du travail « à distance » suppose l'acceptation d'un paradoxe : une meilleure qualité de vie, un meilleur bien-être et une meilleure efficacité professionnelle, s'accompagnant parfois d'une augmentation de la charge de travail. Ceci pose la question du respect de la réglementation relative au temps de travail et à la protection des travailleurs. Nous y reviendrons.

Tous les salariés ne se trouvent pas dans des conditions qui permettent de vivre positivement ce paradoxe. La réussite du travail « à distance » exige des travailleurs un certain nombre d'adaptations : aimer travailler souvent seul, disposer d'une large marge d'autonomie, avoir un local et un entourage compatibles avec le télétravail, avoir un rapport de confiance avec ses collaborateurs et ses supérieurs hiérarchiques, être capable de gérer une situation intermédiaire entre la subordination et la liberté.

Des conditions organisationnelles s'ajoutent à ce profil personnel : occuper un emploi où la présence physique n'est pas requise en permanence, travailler par projets ou par objectifs, avoir surmonté les obstacles techniques, notamment en matière de sécurisation des données et d'assistance en cas de problème.

Outre les vertus qu'on leur prête, ces nouvelles tendances posent un certain nombre de questions relatives à l'épuisement du travailleur, l'ingérence du travail dans la sphère privée, les risques liés au travail, *etc.*

Le télétravailleur ou le travailleur à domicile a souvent plus de difficultés à dissocier l'activité professionnelle et la vie privée. Il ne lui est pas possible de fermer la porte derrière lui et de rentrer à la maison. La ligne de démarcation entre l'activité professionnelle et la vie privée devient très mince. Il est dès lors nécessaire d'avoir un espace de travail séparé afin d'être en mesure de travailler dans le calme et de manière concentrée. Un espace de travail physiquement séparé marque clairement la distinction entre l'activité professionnelle et la vie privée, tant pour le travailleur à domicile ou en télétravail, que pour les membres de sa famille. Ce n'est bien entendu pas toujours matériellement possible.

Pour un télétravailleur ou un travailleur à domicile, il est souvent plus difficile de bien délimiter une journée de travail. Le début et la fin de la journée de travail sont moins nets et ne sont pas fixés de manière précise. Les travailleurs peuvent planifier leur journée d'une manière très souple, en fonction de leur rythme de vie personnel et tout en tenant compte des impératifs liés à leur fonction.

À chacun de trouver un équilibre avec ces nouvelles formes de travail, rendues possibles grâce aux moyens technologiques mis actuellement à la disposition du plus grand nombre. À chacun de poser les limites afin d'éviter de tomber dans des extrêmes, débouchant inévitablement vers un sentiment de mal-être ou, pour certains, dans une forme pathologique de dépression (communément appelée « *burnout* »).

Certaines entreprises développent des projets de télétravail pour accompagner des restructurations internes. Le nouveau concept de « *dynamic office* » (bureaux ouverts, partagés et sans attribution fixe) pousse certains salariés à chercher un meilleur confort en travaillant à domicile. Les changements de localisation des entreprises poussent parfois certains employés à devoir faire des choix difficiles.

La crise sanitaire que nous avons traversée en 2020 doit représenter une opportunité en matière de flexibilisation du travail. L'expérience que les travailleurs et les employeurs ont acquise en matière de travail à distance doit être transformée et permettre de réinventer nos méthodes de travail : l'utilisation des outils informatiques et des modes de communication plus fonctionnels, la promotion du travail collaboratif, l'attention portée au bien-être au travail, la mise à disposition du matériel adéquat… Si les effets de la crise sanitaire sur le marché du travail ne sont pas encore tous visibles, il est probable que le taux du travail « à distance » et du télétravail en particulier, augmenteront de manière significative à l'avenir. Les employeurs et les travailleurs qui réussiront à repenser le travail ou certaines modalités d'exercice de celui-ci seront ceux que la crise aura fait progresser.

Le législateur encadre pour l'instant de manière très légère certaines catégories de nouvelles méthodes de travail. Il convient donc d'adapter l'exercice du travail en tenant compte de la législation actuelle. Nul doute que les générations à venir

auront à cœur d'encadrer davantage les nouvelles méthodes de travail, afin de protéger l'équilibre fragile existant entre les droits et devoirs des parties à la relation de travail, tout en veillant à conserver les valeurs et les avantages que nous rappelions en guise d'introduction. Le présent ouvrage répond aux questions de base que peuvent se poser travailleurs et employeurs désireux de voir s'exécuter les prestations de travail dans un cadre moderne et flexible.

CHAPITRE 1ER
QUE FAUT-IL ENTENDRE PAR NOUVELLES MÉTHODES DE TRAVAIL ?

Les nouvelles méthodes de travail peuvent revêtir plusieurs formes. Là où, spontanément, le lecteur ne verrait pas de différence entre, d'une part, le télétravailleur et, d'autre part, le travailleur à domicile, il est important de souligner que le législateur et les partenaires sociaux ont précisément voulu rencontrer des réalités distinctes et y attacher des conséquences juridiques différentes. Nous évoquerons ci-après ces différentes formes, réglementées par le législateur.

1. | Le travail à domicile

Le travail à domicile peut être défini comme une prestation qui est effectuée au domicile du travailleur, ou à tout autre endroit qu'il aura choisi, sous l'autorité de l'employeur et contre rémunération[1]. En raison de la distance séparant le travailleur et l'employeur, le travailleur ne peut pas être contrôlé directement par l'employeur, ni se trouver sous sa surveillance immédiate.

Cette définition théorique du travail à domicile n'est toutefois pas toujours aisée à faire correspondre à la pratique.

Comme nous le verrons plus loin, la réglementation ne prévoit aucun critère qualitatif ou quantitatif qui permettrait de différencier le travailleur à domicile du travailleur traditionnel.

Cette distinction est pourtant importante puisqu'elle emporte des conséquences juridiques différentes pour les parties au contrat de travail.

Ainsi, un cadre qui réalise une partie de son travail depuis son domicile, le matin ou le soir, doit-il être considéré comme un travailleur à domicile ?

Un représentant de commerce qui, avant ou après ses visites en clientèle, administre ses dossiers et rédige ses rapports depuis son domicile, doit-il pour partie être considéré comme travailleur à domicile, si ces modalités d'exercice du travail ne sont pas organisées de manière structurelle, mais sont plutôt de nature occasionnelle ?

1. Art. 119.1, loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, *M.B.*, 22 août 1978, 9277.

Le travailleur qui réalise une partie de son travail depuis son domicile, de manière occasionnelle, peut difficilement être considéré comme un travailleur à domicile au sens de la loi relative aux contrats de travail[2].

On ne parlera de travailleur à domicile que dans le cadre d'une organisation structurelle des conditions de travail.

Le régime applicable au travail à domicile est encadré par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (articles 119.1 et suivants). Le « travail à domicile » vise « *le travail effectué dans le cadre d'un contrat de travail, au domicile du travailleur ou à tout autre endroit choisi par lui* ».

Le régime applicable au télétravail, s'il est organisé de façon structurelle dans l'entreprise, est encadré quant à lui par la CCT n° 85. Le « télétravail » vise « *le travail qui,* ***utilisant les technologies de l'information****, dans le cadre d'un contrat de travail, est effectué hors des locaux de l'employeur* ». Les prestations réalisées dans le cadre du télétravail pourraient tout aussi bien l'être dans les locaux de l'employeur.

La différence essentielle entre le travail à domicile, d'une part, et le télétravail structurel (et occasionnel), d'autre part, est que le télétravail implique l'utilisation des technologies de l'information (télécommunications modernes).

La distinction entre le travail à domicile et le télétravail est importante, notamment en vue de déterminer les règles applicables en matière de remboursement de frais :

– Pour le **travail à domicile**, l'employeur et le travailleur doivent conclure un accord écrit, qui porte notamment sur le remboursement des frais inhérents au travail à domicile. À défaut d'une telle mention écrite, le travailleur peut automatiquement prétendre à une indemnité forfaitaire correspondant à 10 % de sa rémunération (sans préjudice d'un montant plus élevé, si les frais réels dépassent ce forfait).
– Pour le **télétravail**, l'employeur et le travailleur doivent également conclure une convention écrite de télétravail. Aucune sanction n'est cependant prévue si la convention ne précise rien concernant le remboursement de frais.

La Cour de cassation[3] confirme que seuls les « travailleurs à domicile », qui ne sont pas des « télétravailleurs » au sens de la CCT n° 85, peuvent prétendre à l'indemnité forfaitaire correspondant à 10 % de leur rémunération.

L'absence de convention écrite de télétravail ne signifie pas absence de télétravail au sens de la CCT n° 85. Le télétravailleur ne pourrait bien entendu tirer argument

2. M. LAUVAUX, « Travail à domicile ou télétravail, what's in a name ? », *Chr. D.S.*, 2010, 370.
3. Cass., 5 octobre 2020, S.19.000.8.N.

du non-respect de cette formalité obligatoire pour soutenir qu'il serait un « travailleur à domicile » au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et, dès lors, être en droit d'exiger le paiement de l'indemnité forfaitaire équivalente à 10 % de sa rémunération.

La réglementation n'interdit pas qu'un travailleur exerce structurellement son travail pour partie depuis son domicile, ou en un lieu qu'il aura choisi, et pour partie depuis les locaux de son employeur dans le cadre de la même relation de travail. Les dispositions spécifiques au travail à domicile s'appliqueront au travail qu'il exerce depuis son domicile, ou le lieu qu'il aura choisi, et les dispositions générales de la loi relative aux contrats de travail s'appliqueront au travail qu'il exerce depuis les locaux de l'entreprise qui l'emploie.

Cette modalité d'organisation du travail apparaît comme avantageuse pour le travailleur, puisqu'elle permet une certaine forme de flexibilité du temps et du lieu de travail. Mais il convient toutefois de ne pas s'y tromper : trop régulièrement, l'employeur néglige de prévoir les conditions et les limites de ce type de modalité d'exercice du travail, à tel point que des excès ou des malentendus peuvent voir le jour.

Disons-le immédiatement, il ressort de cette méthode de travail un certain nombre de désavantages. Tout d'abord, le travail à domicile crée un isolement social du travailleur. L'employeur devra veiller à renverser cette tendance en organisant notamment des réunions avec le travailleur ou l'équipe au sein de laquelle le travailleur exécute son travail. Ensuite, il est très difficile pour l'employeur d'arriver à exercer directement son contrôle et sa surveillance. Un certain degré de confiance doit donc s'installer entre l'employeur et le travailleur quant à l'exécution des tâches par ce dernier. Enfin, il conviendra d'être vigilant dans la méthode que suit le travailleur en vue d'organiser sa durée du travail.

2. | Le télétravail structurel

C'est la Convention collective de travail n° 85 qui définit le télétravail comme étant :

> *« une 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, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière ».*

La Convention collective de travail n° 85 ne vise donc pas les travailleurs dits « mobiles », c'est-à-dire ceux dont la mobilité fait partie intégrante des modalités d'exécution du contrat de travail, comme, par exemple, les représentants de commerce, les délégués médicaux ou les infirmières à domicile.

En visant les technologies de l'information et de la communication, on étend la gamme de moyens de communication pouvant être mis à disposition du travailleur[4].

L'employeur devra mettre à disposition du travailleur tous les moyens de communication existant actuellement. Il peut donc s'agir de l'utilisation du courrier électronique (ou e-mail), du fax, du téléphone, du courrier postal, …

Au sein de la catégorie du « télétravail », il convient de distinguer le « télétravail structurel » du « télétravail occasionnel » en ce que le « télétravail structurel » est effectué de manière régulière (pas nécessairement lors de jours fixes) et que le « télétravail occasionnel » n'est que ponctuel (en raison d'un cas de force majeure ou pour des motifs personnels, par exemple la visite d'un réparateur à domicile).

Ici aussi la distinction a son importance. Pour le « télétravail structurel, la convention collective n° 85 stipule qu'un accord écrit doit être conclu, dans lequel les coûts et frais liés au télétravail doivent faire l'objet d'un accord. À défaut d'écrit, la sanction prévue n'est pas l'octroi d'une indemnité spécifique, mais un droit pour le télétravailleur d'intégrer, ou de réintégrer, les bureaux de l'employeur.

Pour le « télétravail occasionnel », la loi stipule que l'employeur et le travailleur doivent se mettre d'accord sur l'éventuel remboursement par l'employeur des frais liés au télétravail occasionnel.

C'est la raison pour laquelle il est conseillé d'élaborer une police claire en matière de télétravail (structurel) et de conclure un accord écrit (ou une annexe au contrat de travail) pour chaque télétravailleur de manière individuelle. Cet accord portera notamment, mais pas exclusivement, sur les frais.

3. | Le télétravail mobile

Il n'existe actuellement pas encore de réglementation encadrant la situation du travailleur mobile ou nomade, ni de définition uniforme. Toutefois, nous pouvons nous référer à la CCT n° 85 qui nous fournit une indication quant à ce qu'il convient d'entendre par la notion de travailleurs « mobiles » ou « nomades »[5].

En effet, son article 2 mentionne que la CCT n° 85 ne s'applique pas aux travailleurs mobiles et définit le télétravailleur mobile ou nomade comme étant celui « *dont la mobilité fait partie intégrante des modalités d'exécution du contrat de travail* ».

4. F. ROBERT, « Les aspects juridiques du télétravail à domicile (I) : État de la question au regard de l'évolution récente de la législation », *Orientations*, janvier 2007, n° 1, 18-25.
5. F. ROBERT, « Les aspects juridiques du télétravail à domicile (I), … », *op. cit.*, 20-21.

Autrement dit, le télétravailleur mobile ou nomade est celui qui effectue sa prestation de travail en tout lieu. Lorsqu'il n'exécute pas sa prestation de travail au sein de l'entreprise, le travailleur nomade n'est pas contraint de devoir l'exécuter au sein d'un lieu prédéfini. En effet, il peut exercer sa prestation de travail partout où il le désire[6].

Par exemple, le télétravailleur mobile peut souhaiter exécuter ses prestations de travail depuis les locaux d'un client ou même depuis son véhicule. Il est parfaitement possible qu'il le fasse, pour autant qu'il ait en sa possession les outils de communication adéquats.

La CCT n° 85 exclut donc un certain nombre de situations de son champ d'application. Elle ne s'applique ainsi pas au télétravailleur mobile, soit le travailleur dont la mobilité fait partie intégrante des modalités d'exécution du contrat, sa fonction l'obligeant à travailler en divers endroits et ce, même s'il effectue en partie son travail au départ de son domicile.

C'est grâce à l'apparition et au développement fulgurant des moyens informatiques et de télécommunication tels que nous les connaissons actuellement, que le télétravail nomade a été rendu possible. Par exemple : l'existence de la technologie 4G (bientôt 5G) permet aux télétravailleurs nomades de pouvoir envoyer des courriers électroniques ou consulter des dossiers depuis n'importe quel lieu couvert par le réseau. L'amélioration constante des technologies, l'élargissement de la couverture du réseau, la dématérialisation progressive des dossiers et la mise sur le marché de nouveaux produits informatiques tels que les tablettes, les *smartphones* et les ordinateurs portables, ont rendu possible et facilité cette modalité de travail.

L'employeur peut ainsi fournir au télétravailleur nomade les outils adéquats et l'accès à la technologie lui permettant d'exercer ses prestations de travail suivant cette modalité. Cela correspondra souvent à un abonnement de télécommunication incluant la 4G (bientôt 5G) et à la mise à disposition d'un *smartphone* ou une tablette équipée de ce système.

Cette variante du télétravail ne touche que certaines catégories de travailleurs. Par exemple : les représentants de commerce, les délégués commerciaux, délégués médicaux, les techniciens intervenant auprès de clients de l'employeur, les infirmières à domicile.

6. O. RIJCKAERT, « Loin des yeux, loin du compteur ? – Essai de clarification du temps de travail des travailleurs à domicile, des télétravailleurs et des travailleurs nomades » in *La loi sur le travail, 40 ans d'application de la loi du 16 mars 1971*, Limal, Anthemis, 2011, 326.

4. | Le télétravail réalisé dans un bureau satellite de l'employeur

À nouveau, il n'existe pas encore de définition uniforme, ni de législation réglementant la situation du télétravailleur réalisant son travail au sein d'un bureau satellite de l'employeur. Toutefois, nous pouvons une nouvelle fois trouver certaines réponses à nos questions en lisant attentivement le texte de la CCT n° 85.

La CCT n° 85 nous donne, en effet, une indication quant à la notion de télétravail réalisé dans un bureau satellite. Son article 4 mentionne que le champ d'application de la CCT n° 85 ne couvre pas le télétravail réalisé dans un bureau satellite de l'employeur et définit cette notion comme « *le local décentralisé de l'employeur ou mis à la disposition du travailleur par l'employeur* ».

Autrement dit, le bureau satellite ne correspond pas au siège principal (ou au siège social) de l'entreprise. Le bureau satellite vise le siège décentralisé de l'entreprise. Cela équivaut en quelque sorte au siège d'exploitation de l'entreprise. Il s'agit d'un lieu de travail, généralement situé à proximité du domicile du travailleur, qui est géré et exploité par l'employeur.

Le travailleur qui s'y rend évite ainsi de devoir se déplacer jusqu'au siège principal de l'entreprise qui l'emploie.

Le travailleur ne choisit toutefois pas lui-même le lieu où il réalise ses prestations de travail puisque le bureau satellite est mis à sa disposition par l'employeur.

Comme nous le verrons au point suivant, le télétravail réalisé depuis un bureau satellite ne se confond pas avec le télétravail réalisé dans un « télécentre », qui lui est géré et exploité par une société tierce à l'employeur.

On peut dégager de cette définition plusieurs avantages du télétravail réalisé dans un bureau satellite. Tout d'abord, la proximité du lieu de prestation des activités du travailleur avec son domicile présente certainement un avantage pour le travailleur en termes de gain de temps et d'énergie. Ensuite, le télétravail réalisé dans un bureau satellite de l'employeur permet d'éviter l'écueil que peut représenter l'isolement du travailleur. Enfin, l'employeur peut plus facilement exercer ses prérogatives de surveillance et de contrôle du travailleur que si ce dernier exécute son travail depuis son domicile.

Le télétravailleur effectuant son travail au départ d'un local décentralisé de l'employeur ou d'un local mis à la disposition du travailleur par l'employeur, est exclu du champ d'application de la CCT n° 85.

5. | Le télétravail réalisé dans un « télécentre »

Il n'existe aucune définition légale ou réglementaire du télétravail réalisé dans un « télécentre ». Il faut donc avoir égard à d'autres sources pour déterminer en quoi consiste concrètement le télétravail réalisé dans un « télécentre ».

Il existe deux types de « télécentre ». On peut, en effet, classifier les « télécentres » en deux catégories : le bureau satellite de l'employeur, que nous venons d'étudier, et le « télécentre » au sens strict. Selon nous, il est important de distinguer le « télécentre » du bureau satellite en raison de la distinction qui existe entre les exploitants des locaux.

Le « télécentre » peut être défini comme étant un lieu équipé de bureaux, de matériel informatique et de télécommunication, qui est géré et exploité par des sociétés spécialisées et tierces à l'entreprise-employeur[7].

Grâce à la mise à disposition par l'exploitant d'un espace de travail adéquat et du matériel adapté aux travailleurs, provenant de différentes entreprises, les travailleurs en « télécentre » sont en mesure d'exécuter leur fonction dans un lieu prédéfini[8].

On peut retenir plusieurs avantages de cette définition, pouvant même inciter à permettre aux travailleurs d'exécuter régulièrement ou structurellement leurs prestations au sein d'un « télécentre ». Tout d'abord, le travailleur se trouve à proximité de son domicile, ce qui représente un gain de temps et d'énergie, ainsi qu'une amélioration probable de ses conditions de vie. On retrouve également l'avantage lié au respect de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Ensuite, cela permet de résoudre la problématique de l'isolement du travailleur (par opposition au travailleur à domicile). Finalement, le fait qu'une partie ou la totalité du travail soit réalisé par certains employés au sein d'un « télécentre » est propice à la rencontre de travailleurs provenant de différentes entreprises et donc au « réseautage ». Ces rencontres et les échanges qui y sont liés favorisent parfois le renouvellement d'idées et l'innovation.

Le télétravailleur effectuant son travail au départ d'un « télécentre » est exclu du champ d'application de la CCT n° 85.

7. L. BALLARIN, « Télétravail – Travail à domicile – Travail à distance et flexibilité » in *Le contrat de travail et la nouvelle économie*, Éditions du jeune barreau de Bruxelles, Bruxelles, 2001, 246.
8. *Ibidem.*

6. | Le *coworking*

Le *coworking* est un type d'organisation du travail qui peut se définir en faisant appel à deux notions : un espace de travail partagé, mais aussi un réseau de travailleurs encourageant l'échange et l'ouverture.

Il est un des domaines de l'économie collaborative que nous étudierons en fin d'ouvrage.

Cette méthode de travail ne concerne pas les relations issues d'un contrat de travail conclu entre un employeur et un travailleur. Le *coworking* touche principalement les travailleurs indépendants désireux de pouvoir travailler dans un espace adapté, doté d'un équipement adéquat. Une société spécialisée va mettre à disposition du travailleur indépendant soit un espace privé, soit un espace collectif de travail, ainsi que le matériel adéquat à l'exécution du travail.

L'avantage découlant de cette modalité de travail réside dans le fait de pouvoir favoriser une certaine stimulation entrepreneuriale. Ensuite, le *coworking* permet les échanges d'idées, la création d'un réseau professionnel et souvent pour un moindre coût[9]. L'idée à l'origine de ce concept visait justement à permettre aux travailleurs indépendants de ne pas rester isolés chez eux et de pouvoir trouver, dans ces lieux et à travers un réseau, un espace de socialisation comparable à ce que l'on peut trouver en entreprise.

Enfin, le *coworking* permet au travailleur indépendant de pouvoir travailler à proximité de son domicile, mais aussi de pouvoir adapter sa formule selon ses besoins.

7. | Le télétravail occasionnel

Comme nous l'indiquions plus haut, il existe aujourd'hui une distinction plus claire entre le télétravail non régulier et le télétravail régulier. Ce qui permet de différencier le télétravail non régulier du télétravail régulier est le caractère « occasionnel » de celui-ci. Le travail occasionnel est réalisé « à domicile » de manière exceptionnelle et non pas de façon régulière. Auparavant, certaines entreprises autorisaient le télétravail occasionnel dans certaines situations, sans toutefois qu'il existe de cadre réglementaire définissant les droits et obligations respectifs de l'employeur et du travailleur.

Une réglementation relative au télétravail occasionnel a été introduite par la loi concernant le travail faisable et maniable et s'applique uniquement aux travailleurs et aux employeurs qui relèvent du champ d'application de la loi sur les

9. M. SCHUERMANN, « *Coworking Space* : *A Potent Business Model for Plug 'n Play and Indie Workers* », Rocket Publishing, Berlin, 2014, 22-37.

conventions collectives de travail[10]. Le télétravail occasionnel ne relève donc pas du champ d'application de la CCT n° 85, mais est réglementé depuis le 1er février 2017 par la loi concernant le travail faisable et maniable.

Par *télétravail occasionnel*, le législateur désigne une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail dans le cadre d'un contrat de travail, utilisant les technologies de l'information, dans laquelle des activités, qui pourraient également être réalisées dans les locaux de l'employeur, sont effectuées en dehors de ces locaux *de façon occasionnelle et non régulière*.

Le télétravail occasionnel se différencie du *télétravail régulier* qui concerne des activités qui pourraient également être réalisées dans les locaux de l'employeur mais qui sont effectuées *de façon régulière et non occasionnelle* en dehors de ces locaux, en utilisant les technologies de l'information.

Dans sa définition, le législateur ne précise pas ce qu'il faut entendre par « non régulier ». Le législateur se contente de viser deux hypothèses de télétravail occasionnel, à savoir l'hypothèse de la force majeure (en cas de grève ou d'intempéries par exemple) et l'hypothèse des convenances personnelles (prise de rendez-vous chez le médecin, travaux, entretien ou réparation à domicile par exemple).

Le travailleur doit, dès que possible, introduire préalablement une demande de travail à domicile que l'employeur pourra refuser ou accepter par écrit. En cas d'acceptation, les parties se mettront d'accord sur les modalités du télétravail tant au niveau du matériel mis à disposition et frais pris en charge qu'au niveau de la disponibilité du télétravailleur. L'employeur peut déterminer par le biais d'une CCT d'entreprise ou du règlement de travail, les modalités dans lesquelles le télétravail occasionnel devra être réalisé. Ces modalités préciseront les fonctions visées, la procédure, la mise à disposition du matériel, le remboursement de frais et la disponibilité du travailleur. Elles s'appliqueront alors à tous les travailleurs.

Pour le surplus, les droits et obligations des parties resteront identiques, la charge et l'horaire de travail ne sont en rien modifiés par le lieu où le travail est presté.

10. Articles 22 et 23 de la loi concernant le travail faisable et maniable, *M.B.*, 15 mars 2017.