



Étude comparative concernant les effets de la pandémie sur le marché du travail en Roumanie et en France

Marc RICHEVAUX¹, Ariadna GRIGORE^{2*}

¹Magistrat, Maître de conférences, ULCO, France, marc.richevaux@yahoo.fr

²doctorante en droit, Assistante, Université de Bucarest, Roumanie, ariadnagrigure@yahoo.com

*auteure correspondante

Résumé : La pandémie de Covid 19 a eu des effets non seulement sur l'état de santé des personnes partout dans le monde, mais a également un fort impact sur la vie quotidienne, la vie de travail et l'économie. Certaines dispositions légales ont été vues dans une nouvelle perspective, et la technologie a aidé à faire face à de nouveaux défis. L'impact économique et sociétal de ces nouvelles perspectives n'était pas prévu. Les solutions de crise adoptées en 2020 étaient un cri de désespoir, mais elles ont laissé derrière elles un nouveau mode de vie qui semble s'installer sur le marché du travail. Nous analyserons l'impact sur la législation et les effets produits dans la société par les nouvelles règles de travail et de droit du travail inspirée par la crise pandémique du Covid 19. Dans un premier temps, nous décrirons les dispositions légales existantes avant le déclenchement de la pandémie de Covid 19, puis nous analyserons la manière de s'adapter à la crise pandémique, puis les effets générés par cette crise. Enfin, les conclusions et les perspectives sur le marché du travail après cet événement majeur, qui fait partie des changements notables qui ont marqué le dernier demi-siècle.

Mots-clés : marché du travail ; pandémie ; travail online ; travail à domicile ; télétravail

Abstract: The Covid 19 pandemic has had effects not only on the health status of people all over the world, but also has a strong impact on daily life and working life and the economy. Some legal provisions have been seen in a new perspective, and technology has helped to face new challenges. The economic impact of these new perspectives was not foreseen. The crisis solutions adopted in 2020 were a cry of despair, but they left behind a new way of life that seems to be taking hold in the labour market. We will analyse the impact on legislation and the effects produced in society by the new labour and labour law rules inspired by the Covid 19 pandemic crisis. First, we will describe the existing legal provisions before the outbreak of the Covid 19 pandemic, then we will analyse how to adapt to the pandemic crisis, then the effects generated by this crisis. Finally, the conclusions and perspectives on the labour market after this major event, which is one of the notable changes that have marked the last half-century.

Keywords: labour market; pandemic; online work; work at home; telework

Classification JEL : I0 J 01 K 31

1. Introduction

La pandémie de Covid 19¹ a eu des effets sur l'état de santé des personnes partout dans le monde et un fort impact sur la vie quotidienne, la vie de travail et l'économie. Certaines dispositions légales ont été vues dans une nouvelle perspective, très largement restrictive, des droits et libertés fondamentales des individus² (Ciucă A.,2021). La technologie a aidé à faire face à de nouveaux défis qui n'étaient pas prévus. Les solutions de crise adoptées étaient un cri de désespoir, face à une maladie pour laquelle les seuls repères étaient une peste, celle du moyen âge, et une grippe « espagnole »³ (Buirette O., 2021), qui avaient décimées les populations et profondément transformées les structures de la société d'alors⁴ (Richevaux M., 2021). Elles ont laissé derrière elles un nouveau mode de vie qui semble s'installer et modifier le marché du travail et la conception même du travail et de ses rapports avec la société⁵ (Dhyvert D., 2020).

2. Dispositions légales existantes

Le lieu de travail est déterminé par l'employeur en fonction de la localité où l'activité est exercée.

L'employeur doit mettre un lieu à la disposition du salarié, sauf s'il est convenu que celui-ci travaillera chez lui⁶ (Auzero G. et Dockès E., 2014), le salarié n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail⁷, l'occupation, à la demande de l'employeur, du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée⁸ de celui-ci et n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail⁹. En effet, lorsque les parties sont convenues d'une exécution de tout ou partie de la prestation de travail au domicile du salarié, il importe de considérer qu'elles se sont entendues sur une organisation particulière du travail qui a été contractualisée.

En l'absence de clause de réversibilité, le lieu de travail, qui est en l'occurrence le domicile, ne peut être modifié sans l'accord des deux parties¹⁰ (Montpellier G., 2004). L'utilisation du domicile du salarié à des fins professionnelles donne lieu à une indemnisation à la charge de l'employeur. En l'état du droit positif, seule l'occupation occasionnelle du domicile du salarié fait expressément l'objet d'une indemnisation.

Selon l'art. 17 alinéa (3) lettre b) de la Loi no. 53/2003¹¹, Code du travail du Roumanie, le contrat individuel de travail doit préciser le lieu de travail, ou mentionner que le salarié peut

¹ La société après le covid 19 : première approche, cahiers du CEDIMES, hors-série 2020 ; covid 19 le monde d'après (suite) cahiers du CEDIMES, hors-série 2021

² Aurore CIUCA, Professeure Docteur. Présidente Association Vespasien Pella, Iași, Université "Ștefan cel Mare" Suceava et Université « Titu Maiorescu », București, Roumanie Post factum pandemiae... Le monde d'après, et d'aujourd'hui sous un œil d'un cyclope planétaire. Cahiers du CEDIMES, hors-série 2021 156

³ Olivier BUIRETTE, Directeur CEDIMES France De la grippe Espagnole au Coronavirus : 1920-2020 : Retours historiques sur deux pandémies, Cahiers du CEDIMES, hors-série 2021 63

⁴ Marc RICHEVAUX., Après les pestes noires, la peste brune, la peste rouge : la peste blanche : Cahiers du CEDIMES hors-série 2021

⁵ Denis DHYVERT., Expert en développement territorial – Président du CEDITER, Réflexion prospective sur le devenir de la société humaine : quels sont ou seront les acteurs et les dynamiques des changements à venir ? Cahiers du CEDIMES, hors-série 2020 27

⁶ Gilles AUZERO et Emmanuel DOCKÈS, Droit du travail, 2014, Précis Dalloz, n° 600, p. 649

⁷ Soc. 2 oct. 2001, n° 99-42.727, Dr. soc. 2001. 1039, note Ray ; RJS 12/2001, n° 1399. – Soc. 31 janv. 2012, n° 10-25.367

⁸ C. civ. fr, art. 9 prévoit que : Chacun a droit au respect de sa vie privée, cedh art. 8.

⁹ Soc. 7 avr. 2010, n° 08-44.865, n° 08-44.866, n° 08-44.867, n° 08-44.868 et n° 08-44.869, D. 2010. 1084 ; RDT 2010. 517, obs. Bossu ; JCP S 2010. 1218, note Loiseau. – Soc. 8 juill. 2010, n° 08-45.287

¹⁰ Montpellier, 15 déc. 2004, RJS 10/2005, n° 1068

¹¹ L'article 17 alinéa (3) lettre b) de la Loi n. 53/2003 prévoit que : « La personne sélectionnée pour l'emploi ou l'employé, selon le cas, sera informé au moins des éléments suivants :

travailler en différents lieux. Dans cette dernière hypothèse, les parties peuvent recourir à la clause de mobilité, selon l'art. 25 de la loi n° 53/2003¹ du Code du travail de la Roumanie. Le lieu de travail peut être déterminé ou spécifié², devenant dans ce cas synonyme de la notion d'emploi³ (Țiglea A., 2011). Aussi, l'art. 5 point II de la Loi no. 76/2002⁴ de la Roumanie donne une définition du lieu de travail : « lieu de travail - le cadre dans lequel une activité est exercée, à partir de laquelle un revenu est obtenu et dans lequel se matérialisent des relations de travail légales ou des relations de service légales ».

Ainsi, le lieu de travail étant équivalent à la notion de poste, la fonction devra être adaptée aux particularités de chaque titulaire occupant un emploi et aux particularités du poste lui-même par rapport à des spécificités précises⁵.

Le lieu de travail peut déterminer des particularités spécifiques quant au placement du salarié dans des conditions de travail particulières. Dans le cas d'un tel placement, le salarié concerné bénéficie d'augmentations du salaire de base, d'une réduction du temps de travail, d'équipements de protection fournis gratuitement par l'employeur, de matériel hygiénique et sanitaire, de la possibilité d'une retraite anticipée, etc..⁶ (Țiglea A., 2011).

Ainsi, dans le cadre de la pandémie de Covid 19, si un salarié qui est placé dans des conditions de travail particulières déterminées par le lieu d'activité est sommé de travailler soit à domicile, soit en télétravail, il ne pourra plus bénéficier des facilités des conditions spéciales tant qu'il exerce son activité dans un lieu autre que celui aménagé par l'employeur.

Le travail à distance était réglementé en Roumanie avant le déclenchement de la pandémie de Covid 19. Il existe deux types de travail à distance du bureau. Ils sont régis par deux lois différentes. Le télétravail est régi par la loi no. 81/2018 du Code du travail de la Roumanie concernant la réglementation de l'activité de télétravail⁷, tandis que le travail à domicile est réglementé par la Loi no. 53/2003, Code du travail⁸ de la Roumanie.

En France, le travail à domicile, qui a vu son apogée lors de la révolution industrielle du XIX^{ème} siècle, s'est initialement caractérisé par une surexploitation des travailleurs et de très mauvaises conditions de travail et d'emploi (travail exténuant pour de faibles rémunérations, conditions de travail déplorables)⁹ (Meny, 1910 ; Probst, 2005). L'encadrement législatif¹⁰ (Avrane

b) le lieu de travail ou, à défaut de lieu de travail fixe, la possibilité pour le salarié d'exercer son activité dans différents lieux de travail, ainsi que si la circulation entre eux est assurée ou réglée par l'employeur, selon le cas »

¹ L'article 25 de la loi n. 53/2003 dispose que : « (1) Par la clause de mobilité, les parties au contrat individuel de travail établissent que, compte tenu des spécificités du travail, l'exécution des obligations de service par le salarié n'est pas effectuée dans un lieu de travail stable. Dans ce cas, le salarié bénéficie d'avantages complémentaires en espèces ou en nature.

(2) Le montant des avantages complémentaires en espèces ou les modalités des avantages complémentaires en nature sont précisés dans le contrat individuel de travail ».

² La concrétisation consiste à situer l'activité dans un département, ou bureau, atelier, service, bureau, laboratoire, etc.

³ Alexandru Țiglea, *Tratat de dreptul muncii*, 5e édition révisée, Maison d'édition Universul Juridic, Bucarest, 2011, p.375

⁴ Loi n. 76/2002 sur le système d'assurance chômage et la stimulation de l'emploi, publié au Journal Officiel no. 103 du 6 février 2002.

⁵ Cour d'appel de Timișoara, section civile, pleinement spécialisée dans les litiges du travail et des assurances sociales, décembre, n° 2634/2006, disponible sur le site www.portal.just.ro, consulté le 12 mai 2023, 23 heures.

⁶ Alexandru Țiglea, le livre cité, p. 376.

⁷ Loi n. 81/2018 concernant la réglementation de l'activité de télétravail, publiée au Journal officiel no. 296 du 2 avril 2018

⁸ Loi n. 53/2003, republiée au Journal Officiel de la Roumanie, Partie I, no. 345 du 18 mai 2011

⁹ MENY, *Le travail à domicile : ses misères, les remèdes*, 1910, M. Rivière et C^{ie} ; ALEXANDRE, *Essai sur l'industrie à domicile salariée*, thèse, Caen, 1906 ; COUTANT, *L'industrie à domicile salariée*, thèse, Paris, 1937. – DELORME-ROUSSELOT, *Le travail à domicile*, thèse, Paris, 1994 ; FLORY, *Étude sur le travail à domicile*, thèse, Paris, 1905. – GODART, *Le travail à domicile*, thèse, Lyon, 1901. – PROBST, *Le droit du travail à l'épreuve du télétravail au domicile*, thèse, Paris I, 2005

¹⁰ Loi du 10 juillet 1915 ; L. du 14 déc. 1928, DP 1929. 4. 339 ; La loi n° 57-834 du 26 juillet 1957 (D. 1957. 228) ; AVRANE, *Les ouvrières à domicile en France de la fin du XIX^e siècle à la Seconde Guerre mondiale*, Genève et

P., 2010 ; Vega-Ruiz M-L., 1992) du travail à domicile est alors apparu comme le moyen de parvenir à un minimum de protection des travailleurs qui, par la suite, s'est amplifié, puis a fait l'objet d'une codification¹.

Le travail à domicile n'est effectué ni dans les locaux de l'employeur, ni sur un lieu de travail organisé par lui. Initialement, la réglementation légale est venue répondre aux besoins spécifiques des salariés qui ne pouvaient pas honorer un programme organisé physiquement au bureau de l'employeur² (Panaite S., 2020).

Cette réalité particulière s'est intégrée de manière relativement satisfaisante dans la situation généralisée et générée par la crise de la pandémie de Covid 19. Dans le contexte du besoin impératif de distanciation sociale, les deux modes de travail à distance (travail à domicile et télétravail) pouvaient assurer le climat nécessaire à la distanciation sociale imposée par la situation de la nouvelle réalité.

La distanciation sociale imposée par la pandémie de Covid 19 a catalysé des mécanismes existants mais largement inexploités. En ce sens, on peut rappeler l'existence de dispositions légales qui réglementent à la fois le travail à domicile et le télétravail. Mais, bien que les deux notions semblent similaires, il existe certaines différences entre elles.

Le Télétravail, conformément à l'art. 2 lettre a) de la Loi no. 81/2018³ de la Roumanie est cette forme d'organisation du travail effectuée par le salarié qui, constamment et avec son consentement, remplit ses obligations conformément au contrat individuel de travail dans un lieu autre que celui organisé/aménagé par l'employeur, le plus souvent au domicile du travailleur, mais ce peut aussi être un autre lieu, par exemple un espace de co-working, pendant au moins un jour par mois, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le travail à domicile est, selon l'art. 108 alinéa (1) du Code du travail de Roumanie⁴, la forme d'organisation du travail dans laquelle les parties consentent à ce que le salarié le réalise à son domicile. En conséquence, on peut noter que le lieu d'activité du salarié est le domicile de ce dernier, contrairement au télétravail, où un lieu d'activité peut être établi d'un commun accord.

Tant le régime du télétravail que le régime du travail à domicile ne peuvent être réalisés qu'avec l'accord des parties concernées. Le changement de lieu d'activité peut se faire par le biais d'un avenant au contrat individuel de travail.

Le contrat individuel de travail étant consensuel, pour que l'activité puisse être exercée à domicile ou en télétravail, il est important de souligner qu'il doit y avoir l'accord de l'employeur à cet égard. Ainsi, à défaut d'accord exprès de l'employeur, si le salarié n'exerce pas son activité sur le lieu de travail prévu au contrat de travail et accepté par l'employeur, ce dernier est en droit d'ouvrir une enquête disciplinaire à l'encontre de son salarié⁵.

Ainsi, même si l'activité a pu être exercée à domicile ou en télétravail pendant la pandémie de Covid 19, le tribunal ne pourra se substituer à la volonté des parties et ne pourra statuer sur les aspects d'opportunité qui restent à la discrétion de l'employeur. Le caractère consensuel du contrat

application de la loi de 1915 sur le salaire minimum dans l'industrie du vêtement, thèse, Angers, 2010.; VEGA-RUIZ, Le travail à domicile, vers une nouvelle réglementation ?, RI trav., 1992, n° 2

¹ C. trav. Fr., art. L. 7412-1 et s. Ord. Fr. n° 2007-329 du 12 mars 2007 ratifiée par la loi du 21 janv. 2008 et complétée par le décret du 7 mars 2008

² Septimiu Panaite, *Dreptul individual al muncii*, 2e édition, Maison d'édition Hamangiu, Bucarest, 2020

³ Art. 2 lettre a) de la Loi no. 81/2018 prévoit que : « télétravail - la forme d'organisation du travail par laquelle le salarié, sur une base régulière et volontaire, remplit les fonctions spécifiques au poste, à la profession ou à l'emploi qu'il occupe dans un lieu autre que le lieu de travail organisé par l'employeur, en utilisant les technologies de l'information et des communications »

⁴ Art. 108 alinéa (1) de la Loi no. 53/2003 prévoit que : « Les salariés qui travaillent à domicile sont considérés comme des salariés qui exécutent, à leur domicile, les tâches spécifiques au poste qu'ils occupent »

⁵ Décision civile no. 797/27.10.2022, Cour d'appel de Galati, section des conflits du travail et des assurances sociales, disponible sur le site portal.just.ro, consulté le 10 mai 2023, 20h30.

individuel de travail concernant l'exercice du télétravail est expressément réglementé à l'art. 3 alinéa (1) de la Loi no. 81/2018¹ de Roumanie.

Concernant l'horaire de travail, en cas de télétravail, il sera établi d'un commun accord entre les parties, l'employeur ayant le droit de contrôler et de surveiller l'activité du salarié, tandis qu'en cas de travail à domicile, le salarié pourra décider lui-même son horaire de travail² (Probst A., 2006). Selon le Code du travail, dans le cas du travail à domicile, la nécessité de l'utilisation de la technologie n'est pas spécifiée, tandis que le télétravail implique son utilisation³ (Brunel S. 2011), conformément à l'article 2, lettre a) de la loi n°. 81/2018 de Roumanie. Ce qui amène à une autre différenciation, à savoir celle concernant le domaine d'activité dans lequel chaque forme d'organisation du travail est utilisable. A savoir, le télétravail peut être utilisé dans le cas d'activités qui, de par leur spécificité, impliquent le traitement, la manipulation ou la diffusion d'informations⁴ (Demoulain N., 2012), tandis que le travail à domicile peut également être pratiqué dans le cas d'autres professions qui n'impliquent pas l'utilisation des technologies de l'information. C'est exactement pourquoi, dans le cas du travail à domicile, dans l'art. 109 lettre c), le Code du travail de Roumanie⁵ précise l'obligation de l'employeur d'assurer le transport des matières premières et des produits finis vers et depuis le domicile de l'employé.

3. Adaptation des dispositions existantes au dispositif de la pandémie Covid 19

Compte tenu des besoins techniques imposés par la distanciation sociale dans le contexte de la pandémie de Covid 19 et, de même, pour favoriser l'emploi, la nécessité du lieu de travail autre que l'entreprise et du temps affecté s'est imposée⁶. Le contexte tient compte de la forte augmentation des contrats de télétravail⁷.

Ainsi, par l'Ordonnance d'urgence gouvernementale no. 36/2021 de Roumanie⁸, de nouveaux avantages concernant le travail à distance ont été introduits, à savoir le télétravail et le travail à domicile. Cela vise à intensifier les modes de réalisation des activités par des moyens de communication à distance, en anticipant l'importance du travail à distance également pour l'avenir.

L'Ordonnance gouvernementale d'urgence no. 36/2021 de Roumanie soutient la législation déjà en place au moment du déclenchement de la crise pandémique et complète une série d'actes normatifs (loi n° 53/2003, Code du travail de Roumanie, loi n° 81/2018 de Roumanie sur la réglementation de l'activité de télétravail, Loi n° 319/2016 de Roumanie relative à la sécurité et à la santé au travail), dans le sens de rendre le travail à distance plus efficace.

¹ L'article 3 alinéa (1) de la loi n. 81/2018 prévoit que : "L'activité de télétravail est basée sur l'accord des parties et est expressément prévue dans le contrat individuel de travail une fois qu'il est conclu pour le personnel nouvellement embauché ou par un acte complémentaire au contrat individuel de travail existant."

² PROBST A., Télétravail à domicile. Confusion des lieux et distinction des temps, Dr. soc. 2006. 1109

³ BRUNEL S., Travail à domicile – Télétravail, Droits et obligations de l'entreprise et du salarié, 2011, éd. Liaisons, n° 30, p. 45

⁴ DEMOULAIN N., Nouvelles technologies et droit des relations de travail : essai sur une évolution des relations de travail, thèse, Paris II, 2012.

⁵ Art. 109 lettre c) de la Loi no. 53/2003 prévoit que : "c) l'obligation de l'employeur d'assurer le transport vers et depuis le domicile de l'employé, selon le cas, des matières premières et des matériaux qu'il utilise dans l'activité, ainsi que des produits finis qu'il fabrique"

⁶ Pierre Le Cohu., (Dir) Les incidences du Covid-19 sur le droit social Gazette du Palais - n°42 - page 64 ; 01/12/2020

⁷ "Selon les données fournies par l'inspection du travail en mars 2020, 50 577 contrats individuels de travail avec clause de télétravail étaient enregistrés au registre général des salariés, en décembre de la même année 383 300 étaient enregistrés et en mars 2021, il y en avait 394 415 contrats. » conformément au préambule de l'ordonnance gouvernementale d'urgence no. 36 du 5 mai 2021, publié au Journal officiel de Roumanie no. 474 du 6 mai 2021.

⁸ Ordonnance gouvernementale d'urgence no. 36/2021 concernant l'utilisation de la signature électronique avancée ou de la signature électronique qualifiée, accompagnée de l'horodatage électronique ou de l'horodatage électronique qualifié et du sceau électronique qualifié de l'employeur dans le domaine des relations de travail, et pour la modification et le complément de certains actes normatifs, publiés au Journal Officiel du Roumanie no. 474 du 6 mai 2021.

La loi n. 53/2003 du Code du travail de Roumanie a été complétée par des dispositions relatives à l'utilisation de la signature électronique ou de la signature électronique qualifiée, à condition qu'elle soit accompagnée de la marque électronique temporaire ou de la marque électronique qualifiée temporaire, ainsi que du sceau électronique qualifié¹. Ces moyens électroniques peuvent être valablement utilisés aussi bien à la conclusion du contrat individuel de travail, qu'au cours de l'évolution des relations de travail, ou à leur rupture. Les documents ainsi rédigés sont à conserver en les archivant sous forme électronique. Ils sont réputés avoir rempli la condition de leur conclusion sous forme écrite, s'ils sont conclus conformément à l'art. I de l'Ordonnance d'urgence gouvernementale no. 36/2021 de Roumanie, mais il doit y avoir réciprocité dans le choix de la méthode de signature, les deux parties étant tenues d'utiliser la même méthode, soit holographique, soit électronique.

La loi n. 81/2018 de Roumanie est complétée par l'Ordonnance d'urgence gouvernementale no. 36/2021 de Roumanie avec des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail, notamment en ce qui concerne l'utilisation d'équipements avec écran de visualisation, ce qui existait déjà largement². L'achèvement était nécessaire parce que l'employeur ne peut fournir le lieu d'exécution de l'activité. En outre, l'obligation de former l'employé a été introduite à la fois dans le cas de l'introduction de nouveaux équipements de travail et lors de l'introduction d'une nouvelle procédure de travail.

La loi n. 319/2006 de Roumanie concernant la sécurité et la santé au travail a été complétée par la possibilité de prouver, par voie électronique, la formation réalisée alternativement avec la preuve initiale faite sur papier. Si vous optez pour les moyens électroniques, la preuve de la formation doit être signée soit avec une signature électronique avancée, soit avec une signature électronique qualifiée accompagnée de l'horodatage électronique qualifié et du sceau électronique qualifié de l'employeur.

Le télétravail³ (Hennion A, Le Barbier-Le Bris M et Del Sol M, 2010), qui se caractérise par l'hétérogénéité des pratiques, a initialement fait l'objet d'un Accord-cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002 relatif à l'encadrement juridique du télétravail⁴, décliné ensuite par les partenaires sociaux français⁵, aboutissement d'une négociation engagée entre l'Unice/UNAPME et la CEE du côté patronal et la CES et le comité de liaison Eurocadres/CEC du côté salarial.

L'utilisation par le salarié de son domicile génère de nombreux frais fixes (loyer, taxes diverses, charges de copropriété, assurance de l'habitation) et frais variables (dépenses de chauffage, d'électricité). L'accord national interprofessionnel pose expressément le principe selon lequel l'employeur supporte l'ensemble des frais liés au télétravail⁶.

L'occupation à la demande de l'employeur, du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée de celui-ci et n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail, si le salarié accède à la demande de son employeur, ce dernier doit l'indemniser

¹ Notions au sens dérivé du règlement (UE) no. 910/2014 du Parlement européen et du Conseil du 23.07.2014.

² C. trav. Français., art. R. 4542-1 prévoit que « Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux travailleurs qui utilisent de façon habituelle et pendant une partie non négligeable du temps de travail des équipements de travail comportant des écrans de visualisation. Toutefois, elles ne s'appliquent pas aux équipements suivants :

1° Les postes de conduite de véhicules ou d'engins ;

2° Les systèmes informatiques à bord d'un moyen de transport ;

3° Les systèmes informatiques destinés à être utilisés en priorité par le public ;

4° Les systèmes portables dès lors qu'ils ne font pas l'objet d'une utilisation soutenue à un poste de travail ;

5° Les machines à calculer, les caisses enregistreuses et tout équipement possédant un petit dispositif de visualisation de données ou de mesures nécessaires à l'utilisation directe de cet équipement ».

³ HENNION A, LE BARBIER-LE BRIS M et DEL SOL M, Droit social européen et international, Paris, 2010, Thémis droit, PUF, p. 58

⁴ Accord-cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002 ; L'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 ; nouveaux articles L. 1222-9, L. 1222-10 et L. 1222-11

⁵ Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail

⁶ L'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005, alinéas 2 et 3 de l'article 7

de cette sujétion particulière ainsi que des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile¹.

4. Effets de la crise pandémique

La pandémie de Covid 19 a produit un changement majeur sur le marché du travail car les employeurs, jusque-là sceptiques quant au travail à distance, ont été contraints, en raison de la distanciation sociale imposée par le contexte épidémiologique, de se tourner soit vers le travail à domicile soit vers le télétravail. Ce changement d'optique avait à la fois des avantages et des inconvénients. Les avantages du travail à distance sont nombreux et indéniables. Par exemple, on gagne un temps considérable en éliminant le temps passé dans la circulation vers/depuis le lieu de travail, on y trouve la possibilité de donner plus de temps à la famille, car les pauses peuvent être passées avec les enfants, par exemple ; cependant, ils peuvent aussi être une source de diminution de la concentration du travailleur, il est nécessaire que le lieu d'habitation soit adapté à l'existence du télétravail ce qui n'est pas toujours le cas et les aménagements nécessaires ne sont pas toujours simples à réaliser.

Un autre avantage du télétravail est la possibilité d'exercer deux ou plusieurs activités en même temps, même si elles se situent dans des domaines différents². Est aussi à prendre en compte le fait que le lieu de l'activité puisse être modifié en fonction de l'humeur du salarié, de la météo, etc., en cas de télétravail, cela donne un ton particulier et la tentation de certains employeurs d'exercer un contrôle prégnant avec, par exemple, l'utilisation de « logiciels espions » insérés dans les ordinateurs servant au travail, cela s'est vu, même si c'est juridiquement condamnable. Le contrôle de l'environnement de travail, la liberté de choix vestimentaire, l'absence de distractions, etc. augmentent également le degré de confort et aussi la productivité du salarié.

Ainsi, d'une part, le télétravail offre la possibilité d'un plus grand confort par rapport au travail à domicile (qui ne peut se faire qu'à domicile). Cependant, le télétravail a un régime plus strict concernant l'horaire de travail qui est encadré et doit être strictement respecté pour ce qui a été prévu, contrairement au travail à domicile qui offre au salarié la possibilité de décider lui-même de son horaire de travail.

Il existe également des avantages fiscaux dans le cas du télétravail, selon la loi no. 227/2015, Code fiscal³. Ainsi, l'art. 76 paragraphe (4¹) lettre g) de la loi 227/2015 de Roumanie⁴ offre à l'employé la possibilité de recevoir une aide financière de 400 lei par mois pour les activités consommées et le matériel de bureau acheté par lui pour mener à bien l'activité. Le mode d'octroi de cette aide doit être clairement prévu dans le règlement intérieur de l'employeur, dans le contrat individuel de travail ou dans l'acte complémentaire selon le cas, sans que le salarié ait à présenter à l'employeur des pièces justificatives pour ce montant. L'aide financière ainsi perçue n'est pas imposée pour le salarié et est déductible pour l'employeur.

La réalisation de l'activité de télétravail a des implications financières et est tangente avec la Loi no. 19/2020 de Roumanie⁵ en liaison avec le décret no. 195/2020 de Roumanie¹. Ainsi, selon

¹ Soc. 7 avr. 2010, n° 08-44.865 à n° 08-44.869, JCP S 2010. 1218, note Loiseau. – Soc. 8 juill. 2010, n° 08-45.287

² Jugement civil no. 137/01.01.2017, Tribunal d'Olt, onzième section civile du contentieux administratif et fiscal, disponible sur le site www.portal.just.ro, consulté le 11 avril 2023, 22 heures.

³ Loi 227/2015, Code fiscal, publiée au Journal officiel no. 688 du 10 septembre 2015

⁴ Art. 76 alinéa (4¹) lettre g) de la loi 227/2015 prévoit que : « les sommes accordées aux employés qui exercent des activités de télétravail pour supporter les dépenses de services publics à l'endroit où les employés exercent leur activité, telles que l'électricité, le chauffage, l'abonnement à l'eau et aux données, et l'achat de mobilier et de matériel de bureau, dans les limites fixées par l'employeur par le contrat de travail ou le règlement intérieur, dans la limite d'un plafond mensuel de 400 lei correspondant au nombre de jours du mois au cours desquels la personne physique exerce une activité de télétravail . Les montants sont accordés sans qu'il soit nécessaire de présenter des pièces justificatives ».

⁵ Loi n. 19/2020 concernant l'octroi de jours de congé aux parents pour la surveillance des enfants, en cas de fermeture temporaire des établissements d'enseignement, publiée au Journal officiel 209 du 14 mars 2020

l'art. 32 alinéas (1) et (2) du Décret no. 195/2020 de Roumanie² en liaison avec les dispositions de l'art. 1 et art. 3 alinéa (1) de la Loi no. 19/2020 de Roumanie³, les employés de la police ne peuvent pas bénéficier de congés payés, ils ont donc droit à une augmentation de salaire de 75 % par rapport au salaire de base. Cette augmentation de salaire ne peut toutefois être accordée que si l'autre parent ne bénéficie pas de congés payés pour encadrer les enfants, en cas de suspension des cours ou de fermeture temporaire de l'unité scolaire dans laquelle ils sont inscrits. Soit, si l'autre parent peut exercer son activité en régime de télétravail ou de travail à domicile, il est établi⁴ que le parent respectif peut assurer la garde des enfants, l'autre parent n'ayant pas droit à l'augmentation de salaire prévue pour compenser l'impossibilité d'accorder des congés payés.

Cependant, il existe également un certain nombre d'inconvénients à travailler à distance. Parmi eux, une mauvaise communication avec l'équipe, les collègues, les supérieurs hiérarchiques, etc., qui entraîne un processus d'intégration plus difficile pour les nouveaux employés, ce qui peut créer un sentiment d'isolement, voire des dépressions, et amener un éclatement de la collectivité de travail rendant difficile l'action syndicale⁵ (Teyssié B, 2012).

De plus, les deux formes de travail à distance réduisent considérablement la possibilité de contrôle sur l'activité exercée par les employés, ce qui rend difficile la réalisation de leurs évaluations ou enquêtes disciplinaires et aussi complique singulièrement la tâche des autorités de contrôle de l'application du droit du travail. C'est le cas pour les inspecteurs du travail qui bénéficient d'un droit de visite, dans les établissements soumis à leur contrôle, qui implique le droit d'entrer et de circuler dans les locaux de l'entreprise⁶ (Cœuret A., Fortis É., Duquesne F., 2022). En France, en matière de travail à domicile, il y a confusion entre lieu de travail et lieu de vie du travailleur à domicile. Sur ces points, les problématiques sont identiques en matière de télétravail pour contrôler l'exécution des dispositions relatives à la santé et à la sécurité, l'inspecteur du travail doit se rendre sur le lieu de travail qui est le domicile du travailleur. Cette confusion entre lieu de travail et lieu de vie du travailleur à domicile est envisagée⁷. L'inspecteur du travail est autorisé à pénétrer dans les locaux où les travailleurs à domicile effectuent les travaux⁸, mais, lorsque les travaux sont exécutés dans des locaux habités, l'inspecteur du travail ne peut y pénétrer qu'après

¹ Décret n. 195/2020 concernant l'établissement de l'état d'urgence sur le territoire de la Roumanie, publié au Journal officiel no. 212 du 16 mars 2020

² L'article 32 alinéas (1) et (2) du décret n. 195/2020 dispose que : « (1) Pendant l'état d'urgence, les dispositions de la loi no. 19/2020 concernant l'octroi de jours de congé aux parents pour la surveillance des enfants, en cas de fermeture temporaire des établissements d'enseignement, ne s'applique pas aux employés du système de défense nationale, aux employés pénitentiaires, au personnel des unités de santé publique et aux autres catégories créées par arrêté du ministre de l'intérieur, du ministre de l'économie, de l'énergie et de l'environnement des entreprises et du ministre des transports, des infrastructures et des communications, selon le cas.

(2) Le personnel prévu à l'al. (1) a droit à une augmentation de salaire du montant prévu à l'art. 3 paragraphe (1) de la loi no. 19/2020, dans la situation où l'autre parent ne bénéficie pas des droits réglementés par cette loi."

³ L'article 3 alinéa (1) de la loi n. 19/2020 prévoit que : « la compensation pour chaque jour de repos accordé dans les conditions de l'art. 1 est payé sur le chapitre relatif aux dépenses de personnel du budget des revenus et dépenses de l'employeur et est à hauteur de 75 % du salaire de base correspondant à une journée de travail, mais pas plus que l'équivalent journalier de 75% du salaire brut moyen utilisé à la base du budget de l'assurance sociale de l'État ».

⁴ Décision non. 197 du 01.03.2021, Cour d'appel d'Oradea, section contentieux administratif et fiscal, disponible sur le site www.portal.just.ro, consulté le 12 mai 2023, 23h45.

⁵ TEYSSIE, Droit du travail, Relations collectives, 8^e éd., 2012, LexisNexis, n° 27, p. 19

⁶ Alain CŒURET, Elisabeth Fortis, François Duquesne, *droit pénal du travail lexis nexis*, 7^{ème} édition, 2022 Paris P. 40

⁷ alinéas 2 et 3 de l'article L. 8113-1 du code du travail français prévoit que les agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article [L. 8112-1](#) ont un droit d'entrée dans tout établissement où sont applicables les règles énoncées au premier alinéa de l'article L. 8112-1 afin d'y assurer la surveillance et les enquêtes dont ils sont chargés.

Ils ont également un droit d'entrée dans les locaux où les travailleurs à domicile réalisent les travaux définis à l'article [L. 7424-1](#)."

⁸ à l'article L. 7424-1 du code du travail français

avoir reçu l'autorisation des personnes qui les occupent¹. L'obligation d'obtenir l'autorisation du travailleur à domicile limite considérablement le droit de visite de l'inspecteur du travail. Le contrôle perd son caractère inopiné et, par conséquent, une partie de son efficacité. Avec le développement considérable du travail à domicile et du télétravail, cela mériterait d'être assoupli, notamment en n'exigeant plus l'accord de la personne visitée mais cela impliquerait aussi une obligation corrélative de l'inspecteur du travail d'exercer ses contrôles en tenant compte du droit au respect de la vie privée des personnes se trouvant dans les lieux visités.

5. Conclusion

Le processus de numérisation a beaucoup aidé dans le besoin de distanciation sociale imposé par la pandémie de Covid 19, mais ces avantages indéniables du travail à distance se sont révélés particulièrement efficaces, et le marché du travail a acquis une bien plus grande ouverture à cette façon de travailler. Le travail à domicile ou le télétravail ont prouvé leur efficacité pendant la pandémie et, corroborant le phénomène du travail à distance avec la tendance accrue à la digitalisation, nous estimons qu'à l'avenir le travail à distance occupera une place préférentielle par rapport au travail effectué au lieu aménagé par l'employeur.

Nous apprécions ces considérations compte tenu à la fois de la facilitation de la communication à distance gratuite grâce à la technologie et de la couverture d'un champ très étendu de domaines d'activité dans lesquels la présence physique effective de l'employé n'est pas requise.

La question pas encore complètement résolue, qui mériterait d'autres études, est de savoir si ces évolutions du rapport au travail dans la société ne sont qu'un phénomène conjoncturel lié à un moment particulier ou augurent une nouvelle vision du rapport au travail² (Sérusclat, 1996) dans la société.

Bibliographie

1. Code civil Français
2. Code du travail Français
3. Loi Française du 10 juillet 1915 « Loi sur le salaire minimum des ouvrières à domicile dans l'industrie du vêtement »
4. Loi Française no 57-834 du 26 juillet 1957 en modifiant le statut des travailleurs à domicile ;
5. Ordonnance Gouvernementale de France no 2007-329 du 12 mars 2007 ratifiée par la loi du 21 janv. 2008
6. L'accord -cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002 ;
7. L'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 ;
8. Loi no. 227/2015, Code fiscal de Roumanie, publiée au Journal officiel no. 688 du 10 septembre 2015.
9. Loi no. 53/2003, Code de travail de Roumanie, republié au Journal officiel de la Roumanie, Partie I, no. 345 du 18 mai 2011.
10. Ordonnance gouvernementale d'urgence no. 36/2021 de Roumanie concernant l'utilisation de la signature électronique avancée ou de la signature électronique qualifiée, accompagnée de l'horodatage électronique ou de l'horodatage électronique qualifié et du sceau électronique qualifié de l'employeur dans le domaine des relations de travail, et pour la modification et le complément de certains actes normatifs, publiés au Journal Officiel no. 474 du 6 mai 2021.
11. Ordonnance gouvernementale d'urgence no. 36 du 5 mai 2021 du Roumanie, publié au Journal officiel no. 474 du 6 mai 2021.
12. Loi no. 76/2002 du Roumanie concernant le système d'assurance chômage et la stimulation de l'emploi,

¹ L'alinéa 3 de l'article L. 8113-1 du code du travail français prévoit que : « Toutefois, lorsque les travaux sont exécutés dans des locaux habités, les agents de contrôle de l'inspection du travail mentionnés à l'article L. 8112-1 ne peuvent y pénétrer qu'après avoir reçu l'autorisation des personnes qui les occupent ».

² SÉRUSCLAT, Le monde du travail bousculé ? Problèmes économiques, n° 2.464-2465 du 20-27 mars 1996, p. 55

- publié au Journal Officiel no. 103 du 6 février 2002.
13. Loi no. 81/2018 du Roumanie concernant la réglementation de l'activité de télétravail, publiée au Journal officiel no. 296 du 2 avril 2018.
 14. Loi no. 19/2020 du Roumanie concernant l'octroi de jours de congé aux parents pour la surveillance des enfants, en cas de fermeture temporaire des établissements d'enseignement, publiée au Journal officiel 209 du 14 mars 2020.
 15. BRUNEL P, Travail à domicile – Télétravail, Droits et obligations de l'entreprise et du salarié, éd. Liaisons, 2011, Paris
 16. HENNION A, LE BARBIER-LE BRIS M et DEL SOL M, Droit social européen et international, 2010, Thémis droit, PUF, Paris
 17. MENY G, Le travail à domicile : ses misères, les remèdes, éditeur M. Rivière et Cie, 1910 California ;
 18. Panaite, Septimiu, Dreptul individual al muncii, 2e édition, Maison d'édition Hamangiu, Bucarest, 2020.
 19. TEYSSIÉ B, Droit du travail, Relations collectives, 8e éd., 2012, LexisNexis, no 27, p. 19
 20. Țiglea, Alexandru, Tratat de dreptul muncii, 5e édition révisée, Maison d'édition Universul Juridic, Bucarest
 21. AUZERO Gilles et DOCKÈS Emmanuel, Droit du travail, 2014, Précis Dalloz, no 600
 22. Olivier BUIRETTE., De la grippe Espagnole au Coronavirus : 1920-2020 : Retours historiques sur deux pandémies, cahiers du CEDIMES hors-série 2021 63
 23. Pierre Le COHU., (Dir) Les incidences du Covid-19 sur le droit social Gazette du Palais - n°42 - page 64 : 01/12/2020
 24. Aurore CIUCA., Post factum pandemiae... Le monde d'après, et d'aujourd'hui sous un œil d'un cyclope planétaire, cahiers du CEDIMES hors-série 2021 156
 25. Denis DHYVERT, Réflexion prospective sur le devenir de la société humaine : quels sont ou seront les acteurs et les dynamiques des changements à venir ? Cahiers du CEDIMES hors-série 2020
 26. PROBST A., Télétravail à domicile. Confusion des lieux et distinction des temps, Dr. soc. 2006.
 27. Marc RICHEVAUX., Après les pestes noires, la peste brune, la peste rouge : la peste blanche, Cahiers du CEDIMES hors-série 2021
 28. SÉRUSCLAT, Le monde du travail bousculé ?, Problèmes économiques, no 2.464-2465 du 20-27 mars 1996
 29. VEGA-RUIZ, Le travail à domicile, vers une nouvelle réglementation ?, RI trav., 1992, no 2
 30. Soc. 7 avr. 2010, no 08-44.865, no 08-44.866, no 08-44.867, no 08-44.868 et no 08-44.869, D. 2010. 1084 ; RDT 2010. 517, obs. Bossu ; JCP S 2010. 1218, note Loiseau. – Soc. 8 juill. 2010, no 08-45.287
 31. Montpellier, 15 déc. 2004, RJS 10/2005, no 1068
 32. Soc. 7 avr. 2010, no 08-44.865 à no 08-44.869, JCP S 2010. 1218, note Loiseau. – Soc. 8 juill. 2010, no 08-45.287
 33. Soc. 2 oct. 2001, no 99-42.727 Dr. soc. 2001. 1039
 34. Soc. 31 janv. 2012, no 10-25.367
 35. ALEXANDRE M, Essai sur l'industrie à domicile salariée, thèse, Caen, 1906 ;
 36. AVRANE C, Les ouvrières à domicile en France de la fin du XIX e siècle à la Seconde Guerre mondiale, Genèse et application de la loi de 1915 sur le salaire minimum dans l'industrie du vêtement, thèse, Angers, 2010.
 37. COUTANT J, L'industrie à domicile salariée, thèse, Paris, 1937.
 38. DELORME-ROUSSELOT N, Le travail à domicile, thèse, Paris, 1994.
 39. DEMOULAIN N, Nouvelles technologies et droit des relations de travail : essai sur une évolution des relations de travail, thèse, Paris II, 2012.
 40. FLORY A, Étude sur le travail à domicile, thèse, Paris, 1905.
 41. GODART J, Le travail à domicile, thèse, Lyon, 1901.
 42. PROBST A, Le droit du travail à l'épreuve du télétravail au domicile, thèse, Paris I, 2005
 43. Décision civile de Roumanie n° 797/27.10.2022, Cour d'appel de Galati, section des conflits du travail et des assurances sociales, disponible sur le site www.portal.just.ro
 44. Décision n° 197 du 01.03.2021, Cour d'appel d'Oradea, section contentieux administratif et fiscal, disponible sur le site www.portal.just.ro
 45. Jugement civil n° 137/01.01.2017, Tribunal Olt, onzième section civile du contentieux administratif et fiscal, disponible sur le site www.portal.just.ro