

¹ Wet Werk en Zekerheid, Stb 2014/216.

² Wet aanpassing arbeidsduur (Waa), Stb 2000/114.

³ Arbeidstijdenwet (Atw), Stb 1995/598.

⁴ Wet Arbeid en Zorg (Wazo), Stb 2001/567.

⁵ Incidemment, cela aiderait également à appliquer l'accord-cadre européen sur le télétravail, même si le législateur néerlandais n'est pas obligé de transposer cet accord sous forme de loi.

⁶ Kamerstukken II, 2010/11, 32 889, nr. 3, p. 2.

L'actualité du droit du travail néerlandais porte encore sur les changements relatifs à la flexibilité du travail et au licenciement introduits le 1er janvier et le 1er juillet 2015¹. La loi sur l'emploi et la sécurité a pour but d'offrir plus de sécurité aux travailleurs ayant des emplois atypiques ou précaires. Le travail atypique est normalisé et la flexibilité qui entraîne une précarité de l'emploi est limitée. Cependant, un autre type de flexibilité est, entre-temps, devenu le centre de l'attention générale ; il s'agit de la flexibilité des heures de travail et de l'organisation ainsi que celle du lieu de travail.

La flexibilité dans le travail n'est qu'un exemple d'une longue liste d'initiatives visant à améliorer les possibilités de combiner l'emploi rémunéré avec d'autres responsabilités, en particulier, les soins prodigués aux parents ou aux membres de la famille. En 2000, une loi a été adoptée, établissant un droit conditionnel à la réduction ou à l'augmentation du temps de travail². En cas de demande d'un salarié de modification de son temps de travail, le seul motif légitime pour refuser une telle demande est l'existence d'un intérêt prépondérant de l'entreprise ; la charge de la preuve d'un tel intérêt incombant à l'employeur. En outre, l'idée de concilier la vie de famille et la vie professionnelle a été l'objectif principal des réformes apportées par la loi sur le temps de travail³ et la loi sur le travail et les soins⁴. En ce qui concerne la première, l'article 4:1a oblige l'employeur, dans la mesure du possible, à tenir compte de la situation personnelle des salariés, et notamment des responsabilités liées aux soins dispensés aux membres de la famille. L'évolution la plus récente de la loi est l'insertion d'un article 4:1b, établissant le droit de demander un changement temporaire de la durée de travail en combinaison avec un congé parental. Ceci, associé aux changements dans le chapitre 6 de la loi sur le travail et les soins, offre une souplesse beaucoup plus grande en ce qui concerne les congés parentaux. Le but est, une fois de plus, de permettre de conjuguer plus facilement vie de famille et travail rémunéré.

I – Flexibilité du lieu de travail

Pour élargir encore davantage les possibilités de conciliation, la loi sur l'adaptation du temps de travail sera adaptée à compter du 1er janvier 2016 et sera rebaptisée « *Wet flexibel werken* » (loi sur l'organisation du travail de manière flexible). Elle comprendra, en plus du droit conditionnel de demander plus ou moins d'heures de travail, un droit conditionnel de travailler depuis son domicile.

Lors de la présentation de la proposition de loi, ses auteurs ont fait valoir qu'elle favoriserait les accords notamment sur le travail à domicile et renforcerait ainsi la position des salariés⁵, sachant que la nécessité d'une plus grande flexibilité, concernant les lieux de travail, est largement acceptée. 80% des conventions collectives évoquent cette question mais seulement 16% d'entre elles contiennent des règles concrètes concernant le droit de décider où travailler. Dans 4% des conventions collectives, les responsabilités liées aux soins sont citées comme l'une des motivations possibles⁶. Finalement, face à la nécessité d'encadrement juridique, les deux chambres du Parlement ont approuvé la proposition de loi.

II – Effets possibles

Le droit de travailler à domicile présente manifestement certains avantages et peut avoir des effets positifs sur la santé physique et mentale des salariés, ainsi que sur la qualité et la quantité du travail effectué. Les salariés subissent moins de stress, ont une plus grande autonomie, et travaillent dès lors d'une manière plus efficace et créative. Ils peuvent tirer profit d'un environnement calme et tranquille, ce qui peut être un soulagement lorsqu'une personne travaille habituellement dans un espace de bureau ouvert⁷. En outre, « l'économie » des temps de trajet laisse plus de temps pour travailler. Enfin, les salariés peuvent combiner plus facilement des tâches diverses. Les employeurs peuvent aussi bénéficier de cette flexibilité car elle induit un besoin moindre en termes d'espace et peut inciter les salariés à accepter de travailler à des heures peu commodes ou inhabituelles, par exemple en cas d'activité de conseil aux clients de l'entreprise. En outre, le fait d'offrir cette flexibilité peut devenir pour l'employeur un outil de recrutement⁸ et, dans l'idéal, avoir un impact écologique important en contribuant à la réduction du trafic routier et des émissions de gaz d'échappement.

Toutefois, certains risques potentiels doivent être mentionnés comme ceux concernant la santé et la sécurité des télétravailleurs, leur temps de travail, l'exclusion sociale et les inconvénients éventuels relatifs à leur représentation et aux opportunités de formation ou de promotion. En outre, le stress induit par l'auto-surcharge de travail et les débordements du travail sur le temps de récupération de la (fin de) soirée, voire l'auto-exploitation, est important.

III – Protection des salariés

L'accord-cadre des partenaires sociaux de l'UE sur le télétravail identifie quelques-unes des principales difficultés posées par le télétravail. En premier lieu, le télétravail doit avoir un caractère volontaire et doit également être réversible. Dans le droit néerlandais, le point de départ est la demande du salarié, par conséquent le premier problème est traité de manière adéquate. En outre, les discussions du Parlement montrent clairement que la loi n'a pas l'intention d'offrir des possibilités de travail à domicile à plein temps, mais concerne plutôt le télétravail en alternance. S'il est vrai que la loi aurait dû être plus claire sur ce point, elle offre néanmoins la possibilité de revenir sur la décision du télétravail, puisque le salarié a le droit de faire une demande chaque année⁹.

La nouvelle loi sur l'organisation du travail de manière flexible ne régleme ni la durée du travail ni les questions de sécurité mais les deux lois, qu'il s'agisse de celle sur le temps de travail ou de celle sur le travail et les soins, incluent les télétravailleurs. Ainsi, l'employeur est obligé d'assurer la santé et la sécurité de ces télétravailleurs. En outre, il doit démontrer que les heures de travail sont conformes à la loi sur les heures de travail¹⁰. Cependant, le stress reste l'une des principales difficultés qui restent à résoudre. Les télétravailleurs effectuent souvent un travail axé sur les résultats, qui, s'il n'est pas contrôlé, peut entraîner un stress, une auto-exploitation et finalement un burnout des salariés désireux de prouver que l'employeur a eu raison de leur faire confiance. Bien que l'accord-cadre s'efforce de combattre le stress et que la loi néerlandaise sur la santé et la sécurité comprenne l'obligation de combattre le stress, jusqu'ici, les outils appropriés n'ont pas encore été trouvés.

⁷ Kamerstukken II, 2010/11, 32 889, nr. 3, p. 3.

⁸ *Ibidem*.

⁹ Des circonstances imprévues peuvent justifier une demande de changement anticipé, voir art. 2 (3) *in fine*.

¹⁰ Cette loi n'est pas applicable aux employés qui gagnent plus que le salaire minimum légal.

