LE DROIT DE DEMANDER LE TRAVAIL À DISTANCE ET DES FORMULES SOUPLES DE TRAVAIL : ÉVOLUTIONS ET DÉFIS JURIDIQUES

LORRAINE RYAN & CAROLINE MURPHY
DÉPARTEMENT D'ÉTUDES SUR LE TRAVAIL ET L'EMPLOI, KEMMY BUSINESS SCHOOL, UNIVERSITÉ DE LIMERICK

En Irlande, de récentes statistiques du marché du travail suggèrent que près d'un million de personnes travaillent au moins une partie du temps à domicile[1]. Le travail à distance est porteur de nombreux avantages, tant pour les travailleurs que pour les employeurs, notamment en ce qu'il peut favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et contribuer à des marchés du travail plus inclusifs, aidant ainsi à répondre aux difficultés de recrutement et de fidélisation des salariés[2]. Malgré des initiatives de politique publique favorables et une préférence nette des travailleurs pour le travail à distance, on a observé ces derniers temps[3] de nombreux exemples d'entreprises imposant un retour au bureau ; certaines grandes entreprises au Royaume-Uni, par exemple, ont même abandonné le travail hybride, en exigeant une présence cinq jours par semaine sur site[4]. Il semble donc exister une tension entre les préférences des employeurs et celles des salariés en matière de travail à distance et de travail hybride, ce qui rend l'intervention du législateur cruciale pour rechercher une approche à la fois équitable et équilibrée pour les deux parties.

Le débat de fond porte sur l'étendue de la liberté laissée aux travailleurs de choisir d'exercer leur activité à distance, mise en regard du droit de l'employeur – au titre de son pouvoir de direction – de déterminer le lieu d'exécution de la prestation de travail. En Irlande, cette question a été appréhendée, d'un point de vue juridique,

1 E. Malone, « More than 8,000 submissions made on right to request remote working », *The Irish Times,* 10 décembre 2025 : https://www.irishtimes.com/business/work/2025/12/10/more-than-8000-submissions-made-on-right-to-request-remote-working/

2 M. O'Sullivan *et. al.*, *Work and Employment Transformations in Ireland: A Review of Labour Market and Workplace Relations Challenges,* Workplace Relations Commission, 2024.

3 K. Murphy, « Why big business wants you back in the office full-time », *RTÉ*, 23 septembre 2025 : https://www.rte.ie/brainstorm/2025/0923/1534732-return-to-the-office-mandates-emoployer-employee-control-power-productivity-innovation/

4 B. Sheehan, « Conflict over 'return to office' policies in UK highlight tension », *Industrial Relations News,* n° 05, 2025.

par la reconnaissance en 2023 d'un droit de présenter une demande de travail à distance. Toutefois, dans le contexte réglementaire actuel, l'effectivité de ce droit apparaît largement limitée pour les salariés.

LOI DE 2023 RELATIVE À L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ET PORTANT DIVERSES DISPOSITIONS

La *Work Life Balance and Miscellaneous Provisions Act 2023* (loi de 2023 relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et portant diverses dispositions), entrée en vigueur en mars 2024, transpose en droit irlandais les articles 6 et 9 de la directive de l'Union européenne (UE) concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants. Initialement destinée à répondre aux besoins des aidants (en particulier des femmes), la *Work Life Balance and Miscellaneous Provisions Act 2023* modifie la *Parental Leave Act 1998* (loi de 1998 relative au congé parental) et instaure des congés non rémunérés en lien avec les soins médicaux ainsi qu'avec la violence domestique[5]. Aux termes de cette loi, les parents et les aidants ont le droit de présenter une demande statutaire de formules souples de travail afin de faciliter leurs responsabilités, tandis que la Partie 3 de la loi consacre, pour l'ensemble des salariés, un droit de demander la mise en place de modalités de travail à distance. C'est cette dernière disposition qui a suscité une attention particulière des commentateurs, compte tenu du faible nombre de demandes ayant, à ce stade, abouti favorablement.

DISPOSITIONS CLÉS DE LA LOI

La loi définit une « formule souple de travail » comme « une modalité d'organisation du travail dans laquelle les horaires ou les rythmes de travail du salarié sont aménagés, notamment par le recours au travail à distance, à des horaires flexibles ou à une réduction du temps de travail[6] ». Le « travail à distance » est défini comme une modalité selon laquelle tout ou partie du travail habituellement exécuté par un salarié, dans le cadre d'un contrat de travail, dans les locaux (ou l'établissement) de l'employeur, est effectué en un lieu autre que ceux-ci, sans modification de la durée habituelle du travail ni des fonctions du salarié[7].

Les principales caractéristiques de la loi en matière de travail à distance et de formules souples de travail sont les suivantes :

- un droit de présenter une demande de formules souples de travail pour les salariés assumant la prise en charge d'une personne déterminée (par exemple, un enfant ou un membre de la famille atteint d'une affection médicale grave) ;
- un droit de présenter une demande de travail à distance ouvert à tout salarié à l'issue de six mois d'emploi continu ;
- les demandes doivent être formulées par écrit et préciser la date de prise d'effet, la durée et la modalité d'organisation du travail sollicitée ;

5 C. Murphy et L. Ryan, « Changes in Irish legislation: more equal and inclusive employment », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité, n°* 4, 2023, p. 240.

6 Work Life Balance and Miscellaneous Provisions Act 2023 [traduction de la rédaction].

7 *Ibid.*

- l'employeur doit examiner la demande et apprécier, de manière objective, équitable et raisonnable, la compatibilité de l'aménagement sollicité avec les exigences du poste et de l'organisation ;
- lorsque l'organisation sollicitée n'est pas réalisable, l'employeur doit envisager des solutions alternatives ;
- l'employeur est tenu de répondre dans un délai de quatre semaines, délai pouvant être prorogé de huit semaines supplémentaires si un temps d'évaluation plus long est nécessaire ;
- en cas d'acceptation, un accord est formalisé par écrit entre l'employeur et le salarié ;
- en cas de rejet de la demande, l'employeur doit notifier au salarié un refus écrit, exposant les motifs de sa décision ;
- le salarié peut saisir la *Workplace Relations Commission* (Commission des relations du travail, WRC)[8] en cas de manquements aux dispositions de la loi ;
- un agent d'adjudication de la WRC – ou, en cas d'appel, le Tribunal du Travail – peut enjoindre à l'employeur de se conformer aux dispositions de la loi ou accorder au salarié une indemnité à la charge de l'employeur.

LE CODE DE BONNES PRATIQUES D'ACCOMPAGNEMENT

Afin de faciliter la mise en œuvre effective de ces droits, la loi a été complétée par un code de bonnes pratiques élaboré par la WRC[9]. Conformément aux exigences légales, l'élaboration de ce code s'est appuyée sur plus de cinquante contributions émanant de parties prenantes, à l'issue d'une consultation publique. La WRC a ensuite échangé avec les représentants des employeurs et des salariés pour finaliser le texte, afin de fournir aux parties un cadre de référence commun pour l'examen des demandes de travail à distance et de formules souples de travail. Si ce code n'est pas juridiquement contraignant, il formalise de bonnes pratiques ; il est pris en considération par la WRC et le Tribunal du Travail et peut, à ce titre, influer sur l'issue des décisions.

UNE CONCILIATION DES PRÉFÉRENCES ?

La loi et le code de bonnes pratiques s'inscrivent dans le cadre de la *National Remote Work Strategy, 2021* (Stratégie nationale pour le travail à distance de 2021)[10], qui vise à « faire du travail à distance une composante pérenne du monde du travail en Irlande, de manière à maximiser ses bénéfices économiques, sociaux et environnementaux ». La stratégie met en avant les avantages du travail à distance, en soulignant notamment des évolutions positives telles que « la réduction des déplacements pendulaires, davantage

8 *La Workplace Relations Commission* est un organisme statutaire indépendant institué par la *Workplace Relations Act 2015* (loi de 2015 sur les relations du travail). Elle présente un caractère quasi juridictionnel et a notamment pour mission de promouvoir de bonnes relations de travail, en statuant sur des plaintes et litiges en matière de droit du travail.

9 Workplace Relations Commission, *Code of Practice for Employers and Employees Right to Request Flexible Working and Right to Request Remote Working*, WRC, 2024.

10 Department of Enterprise, Trade and Employment, *Making Remote Work: National Remote Work Strategy*, Government of Ireland, 2021.

de temps consacré à la famille et aux loisirs, et une baisse des émissions de gaz à effet de serre liées aux transports ». L'appétence des salariés pour le travail à distance apparaît particulièrement forte : une première étude (octobre 2020) indiquait que 94 % des participants souhaitaient continuer à travailler à distance après la crise de Covid-19[11]. Plus récemment, une enquête du *Financial Services Union* (Syndicat des services financiers, FSU) faisait ressortir que 93 % des salariés, dans l'une des principales banques du pays, et 96 % dans une autre, considéraient le travail à domicile comme un enjeu important pour eux[12].

PREMIÈRES AFFAIRES

La première affaire portée à la connaissance du public au titre de cette loi est *Alina Karabko contre TikTok Technology Ltd*[13]. La salariée avait travaillé entièrement à distance durant la crise de Covid-19, alors que son contrat stipulait que son lieu de travail était le bureau de l'entreprise à Dublin. En juillet 2023, l'entreprise a annoncé une obligation de retour au bureau ; à compter d'octobre 2023, l'ensemble des salariés devaient ainsi être présents sur site trois jours par semaine. La salariée ne s'est pas conformée à cette exigence et a continué à travailler à domicile cinq jours par semaine, ce qui a conduit l'employeur à engager une procédure disciplinaire et à lui notifier un avertissement verbal. La salariée a ensuite présenté une demande de travail à distance à temps plein, laquelle a été refusée.

La salariée a déposé une réclamation devant la WRC. Elle soutenait que l'employeur n'avait pas examiné sa demande « de manière objective, équitable et raisonnable », conformément à la loi et au code de bonnes pratiques. Elle faisait valoir que les motifs de refus révélaient que l'employeur « n'avait pris en considération que ses propres besoins opérationnels, […] en ignorant totalement ses besoins à elle en tant que salariée[14] ». Ces besoins tenaient principalement à son impossibilité de trouver un logement à proximité du lieu de travail, ainsi qu'aux conséquences de cette situation sur la durée et les conditions de ses trajets domicile-travail, sur son empreinte carbone et sur sa qualité de vie. L'employeur, pour sa part, soutenait que la demande de travail à distance avait été examinée et traitée conformément aux obligations résultant de la loi. Il faisait valoir que la salariée cherchait, en réalité, à faire contrôler par la WRC le bien-fondé du refus opposé à sa demande, alors qu'un tel contrôle est expressément exclu par la loi – exclusion rappelée par le code de bonnes pratiques.

L'agent d'adjudication a donné raison à l'employeur, en relevant que celui-ci appliquait sa politique de retour au bureau de manière cohérente à l'ensemble de ses salariés et qu'il avait exposé des motifs pertinents à l'appui de cette politique. Dans sa décision, l'agent d'adjudication a souligné qu'il importait aussi de considérer ce que la loi ne fait pas. Elle a précisé que la compétence de la WRC, au titre de l'article 27(6) de la loi,

11 A. McCarthy *et al.*, Remote working during Covid-19. Ireland's National Survey: Phase II Report | October 2020, NUI Galway Whitaker Institute & Western Development Commission, 2020.

12 Financial services union, « Remote Working Works! » : https://www.fsunion.org/latest/remote-working-works/

13 ADJ-00051600 2024, (2024) : ADJ-00051600 - Workplace Relations Commission.

14 *Ibid.* [traduction de la rédaction].

est « strictement limitée à vérifier si l'employeur a examiné une demande de travail à distance » et qu'elle n'était « pas habilitée à apprécier le bien-fondé d'une décision de refus opposée par l'employeur à une demande de travail à distance[15] ».

La deuxième affaire portée au titre de cette loi a suivi une trajectoire comparable. Dans *Rafael Andrade Jorge contre Centric Mental Health*[16], le salarié travaillait entièrement à distance depuis Tralee (comté de Kerry), à environ 300 kilomètres des bureaux de l'entreprise à Dublin. En 2024, l'employeur a écrit à M. Jorge pour l'informer qu'il devait être présent au bureau de Dublin au minimum deux jours par semaine, au motif que les besoins de l'entreprise avaient évolué. Le salarié a répondu que cela lui était « impossible » et que son contrat prévoyait un travail entièrement à distance. À la suite d'une réclamation formelle, l'entreprise a ramené l'exigence de présence à un jour par mois. L'employeur a également proposé une indemnité de repas ainsi que la prise en charge des frais de déplacement. Le salarié a continué à s'opposer à cette obligation de présence et, bien que le différend soit né avant l'entrée en vigueur de la législation, l'agent d'adjudication a examiné l'affaire en considérant que cette opposition devait être analysée comme une demande de travail à distance, au sens de la loi. Une nouvelle fois, l'agent d'adjudication a rappelé qu'il ne pouvait statuer que sur la procédure mise en œuvre par l'employeur, et que « le bien-fondé de la modification n'est pas une question qu['il est] habilité à examiner au titre du code de bonnes pratiques ou de la loi[17] ». Il a conclu que l'employeur avait « respecté la procédure prévue par la loi et par le code »[18].

UN DROIT PROCÉDURAL PLUTÔT QU'UN DROIT SUBSTANTIEL

Ces premières affaires ont mis en évidence une ligne constante : il n'existe aucun droit « automatique » au travail à distance, mais seulement un droit de présenter une demande de travail à distance ; corrélativement, la WRC doit se limiter à contrôler le respect des exigences procédurales par l'employeur, sans pouvoir réexaminer la décision de l'employeur au regard de ses motifs.

À ce jour, les affaires introduites au titre de la nouvelle législation ont, très majoritairement, donné gain de cause aux employeurs. Un examen, réalisé par la WRC en novembre 2025, des réclamations introduites au titre de la loi, indiquait qu'au 17 novembre 2025, 60 réclamations avaient été enregistrées[19], dont une seule a abouti à une décision favorable au salarié après adjudication. Dans cette affaire[20], une indemnité de 1 000 € a été accordée à un salarié, l'employeur ayant notifié sa décision – qui, au demeurant, consistait à rejeter la demande – au-delà du délai de quatre semaines. 11 réclamations ont été rejetées, tandis que les autres ont soit été réglées par médiation, soit retirées, soit demeuraient en attente d'une audience et/ou d'une décision.

15 *Ibid.*

16 ADJ-00051008, (2024) : ADJ-00051008 - Workplace Relations Commission.

17 *Ibid.* [traduction de la rédaction].

18 *Ibid.*

19 WRC, « Report on complaints under the Work Life Balance and Miscellaneous Provisions Act, 2023. - Workplace Relations Commission » : http://workplacerelations.ie/en/publications_forms/corporate_matters/annual_reports_reviews/report-on-complaints-under-the-work-life-balance-and-miscellaneous-provisions-act-2023.html

20 ADJ-00052842, (2025) : ADJ-00052842 - Workplace Relations Commission.

Bien que les solutions retenues dans ces affaires puissent sembler en net décalage avec les attentes initialement formulées dans la stratégie nationale du gouvernement, elles ne surprennent guère compte tenu des termes mêmes de la loi et du périmètre de compétence de la WRC. De fait, certains commentateurs du droit du travail qualifient la loi de « tigre sans dents » et décrivent les recours introduits par les travailleurs devant la WRC au titre de cette nouvelle législation comme une « démarche vaine »[21].

VOIES JURIDIQUES ALTERNATIVES

Compte tenu des limites de la *Work-Life Balance Act*, les salariés peuvent emprunter des voies juridiques alternatives pour obtenir la mise en place du travail à distance qu'ils sollicitent. Ainsi, en application de l'*Employment Equality Act 1998* (loi de 1998 sur l'égalité dans l'emploi), le refus d'autoriser le travail à distance peut, dans certaines situations, être analysé comme un défaut de mise en œuvre d'un « aménagement raisonnable » au titre du handicap dont est atteint le salarié. Par ailleurs, les obligations de retour au bureau ont également donné lieu à des conflits collectifs du travail. Le FSU a soutenu que l'exigence imposée par la *Bank of Ireland* aux salariés en régime hybride – effectuer au moins huit jours par mois en présentiel – constituait une violation des accords collectifs conclus avec la banque[22]. De même, le syndicat *Fórsa* a demandé à ses membres, dans certains départements ministériels, de ne pas se conformer à de nouvelles règles relatives aux politiques de travail hybride, au motif que le syndicat n'avait pas été consulté sur ces modifications. Une consultation publique est actuellement en cours afin de réexaminer le fonctionnement de la législation relative au travail à distance[23] ; elle a déjà donné lieu à plus de 8 000 contributions[24]. Il sera intéressant d'analyser le contenu de ces contributions et de déterminer si elles conduiront à des modifications substantielles du dispositif. Une chose est certaine : ce sujet, hautement sensible, continuera de soulever des difficultés pour les travailleurs, les employeurs et le législateur.

21 E. Malone, « Right to request remote working in Ireland is a 'toothless tiger', employment lawyer says », *The Irish Times,* 3 avril 2025 : http://irishtimes.com/ireland/2025/04/03/right-to-request-remote-working-prompts-41-wrc-cases-but-is-a-toothless-tiger/

22 A. Prendergast, « Bank of Ireland: FSU refers hybrid working to WRC, Unite takes different approach », *Industrial Relations News,* n° 31, 04 septembre 2025.

23 Public consultation on the review of the operation of the right to request remote working legislation - DETE.

24 E. Malone, « More than 8,000 submissions made on right to request remote working », *op. cit.*