École de droit de la Sorbonne
École doctorale de droit de la Sorbonne – Droit privé

Thèse de doctorat en droit privé

L'ORGANISATION JURIDIQUE DU TÉLÉTRAVAIL : UN OUTIL DE DÉVELOPPEMENT DANS LES PAYS ÉMERGENTS, L'EXEMPLE D'HAÏTI

Présentée et soutenue publiquement le 29 juin 2021

par

Ernst Junior FLORESTAL

Pour l'obtention du grade de docteur en droit

JURY
Directeur de recherche :
M. Pierre-Yves VERKINDT
Professeur Émérite à l'École de droit la Sorbonne, Université de Paris I Panthéon Sorbonne

Suffragants :
Mme. Judith ROCHFELD, Professeure à l'École de droit la Sorbonne, Université de Paris I Panthéon Sorbonne, Présidente
Mme. Juliette SENECHAL, Professeure à l'Université de Lille, Rapporteur
M. Thibault DOUVILLE, Professeur à l'Université de Caen, Rapporteur

Avertissement

La Faculté n’entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans cette thèse ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur.

Remerciements

L'évolution des TIC ne cesse d'impressionner les plus sceptiques, et leur impact dans le monde du travail, à l'échelle mondiale, ne cesse de soulever des interrogations, parmi lesquelles l'émergence du télétravail, notamment dans les pays en développement, à l'instar d'Haïti, sur lequel portent ces travaux de recherche. Et, à ce propos, je tiens à exprimer ma profonde reconnaissance à Monsieur le Professeur Pierre-Yves VERKINDT pour avoir eu l'audace d'accepter de diriger mes travaux sur un sujet aussi atypique que celui de l'impact du télétravail dans les PED. Je tiens également à exprimer ma reconnaissance au Pr VERKINDT pour avoir continué à croire en moi, même après mon expatriation aux États-Unis et pour ses conseils afin que je puisse aller au bout de ces travaux de recherche. Qu'il trouve ici l'expression de ma gratitude pour la confiance qu'il m'a accordée ainsi que pour ses conseils tout au long de la thèse.

Je tiens à remercier Mme. la Pr. Juliette SENECHAL et M. le Pr. Thibault DOUVILLE d'avoir bien voulu accepter d'être les rapporteurs de mes travaux. Merci à Mme. la Pr. Judith ROCHFELD, directrice de mon Master, dont la participation à ce jury est pour moi un honneur, et qui a accepté de présider mon jury de thèse.

Mes remerciements vont également à ceux qui m'ont apporté leurs réflexions sur les questions relatives à l'impact des TIC en Haïti et l'intérêt que peut représenter le développement formel du télétravail pour ce pays. Merci au Dr Marie Tercie CLENARD de l'Hôpital La Paix ; merci au Dr Jacques JOVIN de la faculté d'Ethnologie d'Haïti et au Dr Kiran JAYARAM de la City University of New york / York College ; merci à Mme. Marie Elcy FLORESTAL pour son soutien pendant mon séjour de recherche en Haïti, et pour les nombreuses discussions amicales sur les aspects pratiques du développement formel du télétravail en Haïti. Merci à Marie Frantzy Reig, Wilgens et Rebecca Florestal pour leur support exceptionel.

Je voudrais aussi remercier du plus profond de mon cœur mon ex épouse Viayola, sans qui cette thèse n'aurait probablement jamais débuté, mais aussi pour son indéfectible soutien

lors de ces années de recherche. Un grand merci également à mes deux fils Dorian et Nathan qui ont été très compréhensifs pour avoir été, la plupart du temps, privé de leur père durant ces années de recherche. Merci à mes chers amis Danielle et Gerady Barolette pour leur support.

Mes remerciements vont enfin, à tous les membres du département juridique de la bibliothèque de la Harvard University, pour l'accès à leur documentation et pour leur accueil chaleureux et constant malgré l'intermittence de mes visites.

À mes sœurs et à mon frère.
À ma mère disparue trop tôt, dont les prières
ont toujours dirigé les pas de ses enfants.

Résumé

Les salariés des pays en développement, à l'instar de ceux des pays développés, subissent de plein fouet les transformations que connaît le monde du travail. L'utilisation des nouvelles technologies prend une place de plus en plus importante au sein des sociétés en développement à l'image de la société haïtienne et particulièrement dans le monde du travail haïtien. Les entreprises en quête d'une meilleure productivité - condition d'une plus grande compétitivité - et les services publics en quête d'une plus grande efficacité tentent de se doter de moyens technologiques performants. L'utilisation de tels moyens occasionne, il va de soi, des conséquences importantes dans les entreprises des pays en développement. L'émergence du télétravail qui peut constituer un formidable outil de développement pour ces pays témoigne de cet état de fait. Cependant, le développement de ce mode d'organisation du travail à des conséquences importantes sur les relations individuelles et collectives de travail (horaire, temps de travail effectif, temps de repos effectif, etc.). Or, les pays en développement sont juridiquement peu préparés pour faire face aux problématiques légales qu'occasionne ce mode d'organisation du travail, ce qui rend indispensable une mise à niveau de leur droit du travail.

Summary

Workers in developing countries, like those in developed countries, are bearing the brunt of the transformations in the world of work. The use of new technologies is taking an increasingly important place in developing societies like Haitian society and particularly in the Haitian world of work. Companies in search of better productivity - a condition for greater competitiveness - and public services in search of greater efficiency are trying to acquire high-performance technological means. The use of such means, it goes without saying, has significant consequences for companies in developing countries. The emergence of teleworking, which can constitute a formidable development tool for these countries, testifies to this state of affairs. However, the development of this mode of work organization has significant consequences on individual and collective labor relations (schedule, actual working time, effective rest time, etc.). However, developing countries are not legally prepared to deal with the legal issues arising from this mode of work organization, which makes it essential to upgrade their labor law.

L'organisation juridique du télétravail : un outil de développement dans les pays émergents, l'exemple d'Haïti / The legal organization of telework : a development tool in emerging countries, the example of Haiti.

PRINCIPALES ABBREVIATIONS

Adm.	Administratif
ADSP.	Actualité et dossier en santé publique
Al.	Alinéa dans un texte juridique
ANI.	Accord national interprofessionnel
ARCEP.	Autorité de régulation des communications électroniques et des postes
art.	Article d'une loi ou d'un décret suivi du numéro d'article
BOI	Bulletin officiel des impôts
BRICA.	Brésile, Inde, Chine, Afrique du sud
Bull.	Bulletin
Bull. civ.	Bulletin civil de la Cour de cassation
BIT	Bureau international du travail
BJT	Bulletin Joly du travail
CA.	Cour d'appel
Cah. soc.	Les Cahiers sociaux
Cass. ass. plén.	Cour de cassation assemblée pléniaire
Cass. civ.	Cour de cassation Chambre civile, première Chambre
Cass. Com.	Cour de Cassation Chambre commerciale
Cass. soc.	Cour de Cassation Chambre sociale.
C. ass.	Code des assurances
C. civ.	Code civil
C. inv.	Code des investissements
C. com.	Code de commerce
C. mon. Fin.	Code monétaire et financier
C. pén.	Code pénal
C. séc. soc.	Code de la sécurité sociale
C. trav.	Code du travail
CBSP.	Cahiers sociaux du bureau de Paris
CDD.	Contrat à durée déterminée
CDI.	Contrat à durée indéterminée
CE.	Conseil d'Etat
CEEP.	Centre européen des entreprises à participation publique
CEDEAO.	Communauté économique des États de l’Afrique de ouest
CEDH.	Convention européenne des droits de l’homme
CEFRIO.	Centre francophone d’informatisation des organisations
CES.	Confédération européenne des syndicats
Cf.	Consulter

CGI	Code général des impôts
Ch.	Chapitre
CHSCT.	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CNIL.	Commission nationale de l'informatique et des libertés
Coll.	Collection
CONATEL.	Conseil national des télécommunication
Consid.	Considérant
CNUCED.	Conférence des Nations-Unies sur le commerce et le développement
CPC.	Code de procédure civile
CPH	Conseil des prud'hommes
CV	Curriculum Vitae
D.	Recueil de jurisprudence Dalloz
DATAR	Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale
Doct.	Partie "Doctrine" de certaines revues
Dr.	Droit
Dr. soc.	Revue du Droit social
Éd.	Edition
EURL	Société unipersonnelle à responsabilité limitée
Ex.	Exemple
FAO.	Food and agriculture organisation
FDI.	Forum des droits sur l'internet
FMI.	Fonds monétaire international
Gaz. Pal.	Gazette du Palais
Gdes	Gourdes
Ibid.	Au même endroit
Infra.	Plus bas
INSEE.	Institut de la statistique et des études économiques
IR.	Impôt sur le revenu
IUT.	Instituts universitaires de technologie
JCl	Jurisclasseur
JCP	Jurisclasseur périodique
JORF	Journal officiel de la République Française
JORH	Journal officiel de la République d'Haïti
JOCE	Journal officiel de la Communauté européenne
L.	Loi
LGDJ	Librairie générale de droit et de jurisprudence
NCPC	Nouveau Code de procédure civile
Obs.	Observations
OCDE	Organisation de coorpération et de développement économique

OMC	Organisation mondiale du commerce
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONG.	Organisation non gouvernementale
ONU.	Organisation des Nations-Unies
Op. cit.	Opere citato
Ord.	Ordonnance
OIT.	Organisation internationale du travail
p.	Page
PED.	Pays en développement
PIGH.	Plateforme intégrée du gouvernement haïtien
PMA.	Pays moins avancés
PNUD.	Programme des Nations-Unies pour le développement
PUF.	Presses universitaires de France
PUL.	Presses universitaires de louvain
Rec.	Recueil
R.	Règlement
Req.	Requête (ancienne Chambre de la Cour de Cassation)
RDC.	Revue des contrats
RDSS.	Revue droit social
RIT.	Revue internationale du travail
RJS	Revue de jurisprudence sociale
RLDI	Revue Lamy droit de l'immatériel
RNB	Revenue national brut
RTD	Revue trimestrielle de droit civil
RTDC.	Revue trimestrielle de droit commercial
Svts.	Suivants
SARL	Société à responsabilité limitée
sect.	Section
Sem. jur.	La semaine juridique
Supra.	Plus haut
T.	Tome
TELECO.	Télécommunication d'Haïti
TIC.	Technologies de l'information et de la communication
Trav.	Travail
Trib.	Tribunal
TC.	Tribunal des Conflits
T. com.	Tribunal de commerce
TGI	Tribunal de grande instance
TI	Tribunal d'instance

UE.	Unioe européenne
UNFPA	Fonds des Nations-Unies pour la population
UNICE	Union des confédérations de l'industrie des employeurs d'europe
V.	Voir
Vol.	Volume

SOMMAIRE

PREMIERE PARTIE : LA SOCIÉTÉ HAÏTIENNE À L'ÉPREUVE DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION……...…….*31*

Titre I : Les TIC, un préalable à l'émergence du télétravail en Haïti…….……..….33

Chapitre 1 : L'émergence de la société de l'information en Haïti…….……..35

Chapitre 2 : Les TIC, un outil d'intégration d'Haïti à l'espace marchand mondialisé……....53

Titre II : Le développement du télétravail en haïti : quels enjeux ?…….….89

Chapitre 1 : Le télétravail, une organisation du travail intéressante pour Haïti……...91

Chapitre 2 : Les risques et obstacles du développement du télétravail en Haïti…….…...……153

SECONDE PARTIE : LE DROIT DU TRAVAIL HAÏTIEN, À L'ÉPREUVE DU TÉLÉTRAVAIL……...201

Titre I : Lanécéssité d'une consécration légale du télétravail en Haïti…….……..….210

Chapitre 1 : Une consécration légale nécessaire pour préciser le cadre d'exercice du télétravail……..……212

Chapitre 2 : La nécessité d'une consécration légale du télétravail afin de prévenir les dérives…….242

Titre II : L'encadrement juridique du télétravail un impératif……..……...276

Chapitre 1 : Une obligation de préciser les pouvoirs de l'employeur pour une pratique efficace du télétravail dans les PED……..……....278

Chapitre 2 : Un encadrement du télétravail adapté aux réalités du marché haïtien du travail……..……316

« Là où il y a une volonté, il y a un chemin ».

Edward Whymper

INTRODUCTION

1. Le droit du travail a toujours été confronté aux nouvelles techniques, anglicisées *New technology* (nouvelles technologies)[1]. Dans son rapport de 1992, *« Les libertés publiques et l'emploi »* [2] Gérard Lyon-Caen, fait déjà des propositions, afin de tenir compte, notamment, de l'évolution rapide des technologies nouvelles, principalement sur les libertés individuelles, dans le cadre de la relation de travail.

Avec les Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication, disait Jn.-E. RAY, sur le plan technique, *« Quand on veut, on peut »*, mais *« quand on peut, on doit »*[3]. Le salarié peut très vite tomber dans ce qu'il appelle *« le servage moderne »*[4]. Aussi, il va de soi que l'impact des TIC sur les relations individuelles et collectives de travail impose donc une adaptation continuelle du droit du travail. Dans les pays développés, cet effort d'adaptation a longtemps été consenti. En revanche, très peu de pays en développement, à l'instar d'Haïti, ont adapté leur droit du travail aux évolutions technologiques, alors même que les entreprises, comme ailleurs, font face à l'intrusion des TIC. L'une des explications peut être trouvée dans le fait que, avec la mondialisation, les pays en développement (PED) se sont trouvés au cœur des évolutions technologiques avant même d'en avoir saisi les enjeux. La mondialisation a été la voie d'intégration des technologies de l'information et de la communication dans les pays en développement.

---

[1] Comme l'indique la Cour de cass. française dans son rapport annuel de 2005 intitulé « Innovation technologique et droit du travail », « […] les relations entre le droit, et plus particulièrement le droit du travail, et les techniques sont anciennes et complexes […]. L'alliance entre travail et technique remonte au premier outil, et, dès l'origine, le droit du travail a été confronté aux techniques nouvelles. ». Consulté le 10 déc. 2014 sur www.courdecassation.fr/publications_26/rapport_annuel_36/rapport_2005_582/troisieme_partie_etude_587/innovation_technologique_apprehendee_juge_588/innovation_technologique_droit_travail_7808.html.

[2] Lyon-Caen G., « Les libertés publiques et l'emploi » Rapport au ministère du travail, La Documentation française, 1992.

[3] Ray Jn.-E., Le droit du travail à l'épreuve des NTIC, éd. Liaison, 2001.

[4] *Ibid.*

2. Apparu dans le langage courant au début des années quatre-vingt[5], le terme mondialisation – pris dans son sens économique[6] – est défini dans l'Encyclopédie Larousse, comme un phénomène qui *« consiste en l'extension du champ d'activités des agents économiques (entreprises, banques, bourses), conduisant à la mise en place d'un marché mondial unifié »*. Il s'agit d'un phénomène qui affecte à la fois la sphère de l'économie réelle – c'est-à-dire la production et la consommation des biens et des services – et la sphère financière (monnaie et capitaux). Elle se traduit par une recomposition de l'espace économique mondial, au sein duquel *« le modèle occidental d'économie de marché s'étend aux pays émergents »*[7].

3. De cette définition de la mondialisation, on comprend que provenant des pays et continents riches et développés qui partent à la conquête de nouveaux marchés, il s'agit d'un phénomène qui ayant donné lieu à la création d'un espace économique mondial interdépendant avec une *« intensification du jeu concurrentiel »*[8], a conduit à une généralisation du capitalisme avec le *« démantèlement des frontières physiques et réglementaires »*[9]. Dans ce contexte, les marchés nationaux deviennent relativement ouverts et tous les pays – industrialisés ou en développement – entrent dans « la logique économique d'accumulation du capitalisme et de la concurrence »[10].

4. Aussi, malgré le fait que les pays en développement n'aient pas les structures économiques adaptées, ceux-ci n'échappent pas à la mondialisation, dès lors qu'ils n'ont eu d'autres choix que de s'intégrer dans le jeu du capitalisme mondial déjà bien maitrisé par les

---

[5] Le terme « mondialisation » selon C. Grateloup est apparu dans le dernier tiers du XXe siècle. Ciattoni A. (dir.), géographie et géopolitique de la mondialisation, éd. Hatier, 2011, p. 5.

[6] Dans son sens large, la mondialisation qui est définit comme le « fait de mondialiser » peut être étudié sous plusieurs aspects. On peut par exemple parler de mondialisation culturelle, technologique etc.

[7] www.larousse.fr/encyclopedie. Consulté le 15 janv. 2015.

[8] Dupeyrat P., Mondialisation et patriotisme économique : quand l'État s'invite dans les secteurs stratégiques, éd. Paris : Jacques Marie Laffont, 2015, p. 29-30.

[9] Adda J., La mondialisation de l'économie, éd. La Découverte, 2012, p. 7.

[10] Bresser-Pereira L. C., Mondialisation et compétition : pourquoi certains pays émergents réussissent et d'autres non, éd. La découverte, 2009, p. 31.

pays occidentaux industrialisés[11]. C'est pourquoi les profondes transformations – économiques, sociales, mais aussi technologiques – issues des sociétés occidentales et impulsées par la mondialisation ont également gagné les pays en développement. En effet, qualifiée de processus géohistorique d'extension progressive du capitalisme à l'échelle planétaire[12], la mondialisation de l'économie a ouvert les frontières des pays en développement, les soumettant au jeu du capitalisme mondial (la libre circulation des marchandises et des capitaux). Cependant, ce n'est pas simplement à une circulation massive de flux économiques à laquelle les pays en développement ont été exposés. Ils se sont également vu imposer une mondialisation des télécommunications[13] et plus globalement des technologies de l'information et de la communication[14].

5. La place qu'occupent actuellement les technologies de l'information et de la communication dans le monde peut laisser croire qu'elles auraient ouvert la voie à la mondialisation. D'aucuns considèrent que les TIC ont été une grande opportunité pour la mondialisation, puisque grâce à la rapidité de l'information elles ont rendu possible la mobilité des capitaux[15]. En réalité, si les technologies nouvelles et les outils numériques sont aujourd'hui au cœur de la mondialisation économique[16] – tant ces éléments lui sont indispensables, compte tenu de l'importance de plus en plus accentuée de la dématérialisation des flux (notamment celle du transfert des données) – à l'évidence, l'intégration des économies nationales à l'ordre économique mondial est bien plus ancienne que l'intégration des systèmes de communication[17].

---

[11] Beaujard P., Laurent Berger L. et Norel P., Histoire globale, mondialisations et capitalisme. Éd. La Découverte, 2009, p. 23. Consulté le 15 sept. 2015 sur https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00706169/document.

[12] Carroué L., Charvet J.-P. et Annette C., géographie et géopolitique de la mondialisation, éd. Hatier, 2011, p. 7.

[13] Keohane Robert O. et Nye Joseph S., *Power and interdependence*, éd. Pearson, 2011, p. 3. V. également Bresser-Pereira L. C., Mondialisation et compétition : pourquoi certains pays émergents réussissent et d'autres non, éd. La découverte, 2009, p. 38.

[14] Aujourd'hui il est évident que la mondialisation des technologies nouvelles constitue un pilier de plus en plus indispensable à la mondialisation de l'économie.

[15] Daziani L., Les pays émergents approche Géo-économique, éd. Armand Colin, 2014, p. 26.

[16] Carroué L., Charvet J.-P. et Annette C., géographie et géopolitique de la mondialisation, éd. Hatier, 2011, p. 8.

[17] Mattelart A., La mondialisation de la communication, éd. PUF, coll. *Que sais-je ?*, 1996, p. 11.

6. En effet, sur l'île d'Hispaniola avec le débarquement de Christophe Colomb, selon la formule de Nadine Baggioni-Lopez *« C'est peut-être là que la mondialisation est née un certain 6 décembre 1492 »*[18]. Avec l'arrivée des conquérants européens, ce territoire – fortement disputé par les puissances impérialistes françaises, espagnoles et portugaises, puisque considéré comme providentiel – vidé de sa population originelle a ouvert la voie aux premiers échanges planétaires[19]. Partis donc d'une idée de découverte d'autres continents[20], les pays européens industrialisés promeuvent l'avènement d'un espace économique mondial.

7. L'intégration inéluctable des pays en développement dans la mondialisation est le corollaire d'une intensification des échanges internationaux[21], due à la surproduction des industries manufacturières dans certains pays développés[22]. Cette situation a poussé l'État et les entreprises des pays industrialisés à rechercher de nouveaux marchés au-delà des frontières continentales[23]. L'internationalisation des échanges a conduit à une intégration rapide de tous les pays – y compris ceux en développement – dans le jeu des échanges internationaux. Elle ouvre la voie à la création d'un espace d'échange mondial.[24]

---

[18] Formule de Nadine Baggioni-Lopez lors d'une conférence intitulée « Haïti dans la mondialisation » tenue le 15 janv. 2016 au Centre Culturel et œcuménique Jean-Pierre Lachaize de Villeurbanne.

[19] Defarges P. M., La mondialisation, éd. PUF, coll. *Que sais-je ?*, 2012, p. 7.

[20] Il s'agissait en réalité plus d'un désir d'"européanisation du monde". Ce concept selon Philippe Moreau Desfarges est « l'expansion des puissances européennes conquérant la terre et contraignant l'humanité entière à se redéfinir sous le choc de la modernité occidentale ». *Ibid*.

[21] Defarges M., La mondialisation, éd. PUF, coll. *Que sais-je ?*, 2012, p. 27. Mercure D., Une société-monde ? Les dynamiques sociales de la mondialisation, éd. Presses de l'Université Laval et De Boeck Université, 2001, p. 19 et svts. Du point de vue formel l'internationalisation des échanges se distingue de la mondialisation en ce qu'au contraire de la mondialisation, celle-ci ne concernait qu'un nombre restreint de pays. Du point de vue du fond l'internationalisation des échanges ne concernait qu'un petit groupe de pays occidentaux ayant les structures économiques solides et donc préparés aux conséquences de l'ouverture de leur marché à l'international. Alors que la mondialisation a été imposé à tous les pays, même ceux qui n'avaient pas les structures économiques nécessaires). Brasseul J., Histoire des faits économiques, T. II, de la révolution industrielle à la première guerre mondiale, éd. Armand Colin, 1998, p. 180. V. également Defarges M., La mondialisation, éd. PUF, coll. Que sais-je?, 2012, p. 24. Brasseul J., Histoire des faits économiques, de la révolution industrielle à la première guerre mondiale, T. II, éd. Armand Colin, 1998, p. 181 et svts.

[22] www.foad-mooc.auf.org/IMG/pdf/Sequence_1-2.pdf. Consulté le 20 janv. 2015. V. également, Huwart J-Y. et Verdier L., La mondialisation économique : Origines et conséquences, éd. OCDE, 2012, p. 29.

[23] *Ibid*.

[24] Au contraire de l'internationalisation des échanges qui se cantonnait à la simple circulation des marchandises entre quelques pays occidentaux industrialisés (en grande partie européens). excluant de fait les pays en

8. L'insertion accélérée des pays en développement dans les échanges mondiaux peut être attribuée à un double facteur. Il s'agit tout d'abord, d'un facteur endogène à la mondialisation économique qui est l'industrialisation. Considérée comme le processus d'accroissement de l'industrie dans un pays, l'industrialisation se définit comme le *« passage d'une économie à domination agricole à une économie à prépondérance industrielle »*[25].

9. Antérieurement à leur intégration à la mondialisation économique, les pays en développement vivaient principalement de la production agricole[26]. En facilitant le mouvement des flux de toutes sortes (flux humain, de marchandises et de capitaux), la mondialisation a ouvert des opportunités intéressantes aux investisseurs[27] occidentaux, lesquels se sont précipités pour investir massivement dans les pays émergents[28]. Cela a causé la marginalisation de la production agricole et une prolifération concomitante des industries manufacturières et du textile[29]. La mondialisation, favorisée par l'afflux de capitaux étrangers[30], a donc suscité une industrialisation exacerbée des pays en développement[31].

---

développement, la mondialisation décrite comme le processus d'interdépendance entre les marchés et la production de différents pays, s'est imposée à tous les pays du globe. Ricardo D., Des principes de l'économie politique et des impôts, éd. Flammarion, 1993, pp 147 et svts. Il faut préciser que même avec la création d'un espace marchand mondialisé, les relations économiques restent pour l'essentiel sous domination européenne. Brasseul J., Histoire des faits économiques, T. II, de la révolution industrielle à la première guerre mondiale, éd. Armand Colin, 1998, p. 177. Held D. et McGrew A., *Globalization / Anti-Globalization: Beyond the great divide*, éd. Polity Press, 2007, p. 3 et svts. Rocher G., « La mondialisation : un phénomène pluriel » *in* Mercure D. (dir.), Une société-monde ? Les dynamiques sociales de la mondialisation, éd. Presses de l'Université Laval et De Boeck Université, 2001, p. 21.

[25] www.cnrtl.fr/definition/industrialisation. Consulté le 20 janv. 2015.

[26] Dollfus O., la mondialisation, éd. Les presses de la fondation nationale des sciences politiques, 2007, p. 21.

[27] Les investisseurs tirent souvent profit d'un droit du travail beaucoup plus flexible entrainant un coût nettement plus bas des salaires et une protection sociale des salariés souvent très faible, voire inexistante. Vincent P., Institutions économiques internationales : Éléments de droit international économique, éd. Bruylan, 2è édition, 2013, p 72.

[28] Car il s'agissait le plus souvent de marchés vierges et donc d'espaces économiques hyper-favorable à l'écoulement de leurs produits.

[29] Ricardo David, Des principes de l'économie politique et des impôts, éd. Flammarion, 1993, p 26.

[30] Brasseul J., Histoire des faits économiques, de la révolution industrielle à la première guerre mondiale, T. II, éd. Armand Colin, 1998, p. 185.

[31] Alors que la distribution des flux entre les années d'après la seconde guerre mondiale et 1970 était très inégale – car presqu'imperceptible dans les PED et intense dans les pays développés – le développement d'industries dans les

10. Aujourd'hui, tant les petits pays en développement à l'image d'Haïti, de la Colombie, du Kenya que les grands pays émergents à l'instar de la Chine[32], du Brésil et de l'Inde[33] connaissent une circulation intense de flux dû à l'intensification de l'industrialisation de leur territoire. Dans certains pays émergents, avec l'industrialisation, on passe d'une économie basée essentiellement sur la production agricole et destinée principalement à une population locale, à une économie à prépondérance industrielle dont la production est en grande partie destinée à un marché international[34]. En Haïti, depuis quelques décennies, on constate une prolifération des usines manufacturières et du textile, dont la production est destinée à un marché principalement transfrontalier[35]. Cependant, si la production agricole ne constitue plus à elle seule le pilier de

---

pays en développement a pour le moins procédé à un certain rééquilibrage, participant de ce fait à l'accélération de la mondialisation dans ces pays. *Cf*. Annexe 1.

[32] La Chine est aujourd'hui considérée comme la capitale mondiale de la production industrielle et qualifiée de ce fait « d'atelier du monde ». Magazine en ligne Slate.fr, Technologie : la Chine peut-elle devenir une grande puissance innovante ? 13 mai 2015. Consulté le 20 fév. 2016 sur www.slate.fr. Guillaume Goubert « La Chine, l'usine du monde », journal La Croix du 16 Août 2015, consulté le 20 fév. 2016 sur www.la-croix.com. V. également, Huwart J-Y. et Verdier L., La mondialisation économique : Origines et conséquences, éd. OCDE, 2012, p. 80. Journal l'Express du 12 déc. 2015, En chine, forte accélération de la production industrielle en novembre. Rubrique économique, consulté le 20 fév. 2016 sur http://lexpansion.lexpress.fr. Dans son ouvrage « mondialisation et compétition » Luiz Carlos Bresser-Pereira indique que certains s'entendent même pour dire que « le centre économique du monde s'est déplacé des États-Unis vers l'Asie ». Bresser-Pereira L. C., Mondialisation et compétition : pourquoi certains pays émergents réussissent et d'autres non, éd. La découverte, 2009, p. 17. Il s'agit cependant d'une affirmation qui doit être relativisée puisque selon le journal français l'Express, la Chine au même titre que d'autres pays qualifiés de grands émergents est aujourd'hui « en plein ralentissement ». Journal L'express du 28 mars 2014, Quels seront les prochains pays émergents ? consulté le 15 déc. 2014 sur www.lexpress.fr. François Lenglet « Pourquoi la Chine ne sera bientôt plus l'usine du monde », consulté le 12 janv. 2020 sur www.rtl.fr/actu/conso/productions-la-chine-ne-sera-bientot-plus-l-usine-du-monde-7798004800

[33] Ces pays considérés comme les grands émergents ont représenté en 2014 environ 19% des échangent mondiaux. Ricardo D., Les pays émergents, éd. Armand Colin, 2014, p. 22.

[34] Dans son rapport annuel de 2013 l'OMC résume parfaitement cette situation en indiquant que « la plupart des activités manufacturières et de nombreuses industries de services sont caractérisées par l'insertion de la production dans des chaînes d'approvisionnement, qui ont presque toutes une dimension internationale ». OMC, Rapport annuel 2013, p 130.

[35] Sur ce point Haïti est même communément qualifié, de « boutique arrière » des États-Unis. Vers la fin des années 90, au moins 88% des exportations de la production haïtienne était destinée aux États-Unis et au Canada. Doura, F., Économie d'Haïti, dépendance, crises et développement, Ed. DAMI, T. II, 2002, 347 p. 37. Il convient toutefois de préciser que la production agricole occupe encore une place importante dans l'économie haïtienne. Elle contribue à plus de 25% du PIB national. Louis W., Quelle est la contribution de l'agriculture dans le développement économique local en Haïti ? éd. Edilivre, 2013, p. 5. L'exportation des principaux denrées haïtiennes (café, cacao, mangues) représente une part importante des recettes de l'État. Doura, F., Économie d'Haïti, dépendance, crises et développement, Ed. DAMI, T. II, 2002, 347 p. 82.

l'économie de nombreux pays en développement[36], compte tenu de la prolifération des industries manufacturières et du textile, le développement de ces dernières est de plus en plus concurrencé par le foisonnement de l'industrie technologique c'est-à-dire celle qui allie *« une croissance du tertiaire industriel et la croissance de l'immatériel en rapport avec la production »*[37].

11. S'il est pour l'heure quelque peu précipité de parler d'une évolution de l'industrialisation manufacturière vers l'industrialisation technologique[38], les industries qui fabriquent des produits de haute technologie ne cessent cependant de croître dans les pays en développement et particulièrement dans les pays émergents (13% au Brésil en 2012)[39]. L'exemple de la Chine est évocateur, si l'on tient compte du flot de produits de haute technologie estampillés *made in China* qui arrivent sur le marché mondial[40]. On peut également citer l'exemple d'Haïti qui connait actuellement le développement d'industries spécialisées dans l'assemblage de tablettes tactiles[41]. Cette croissance de l'industrialisation technologique est le produit de la mondialisation économique.

---

[36] Selon l'organisme américain la FAO (Food and Agriculture Organisation) dans les années 70 l'économie haïtienne était principalement basée sur la production agricole (café, du riz et du cacao etc.) dont la participation au PIB était de 45%. Rapport FAO et Ministère de l'agriculture haïtien, Politique de développement agricole 2010-2025, mars 2011, p. 11. Consulté le 15 fév. 2015 sur http://faolex.fao.org/docs/pdf/hai140781.pdf. Magazine en ligne Slate.fr, Technologie : la Chine peut-elle devenir une grande puissance innovante ? du 13 mai 2015. Consulté le 15 juin 2015 www.slate.fr.

[37] Les industries technologiques doivent se distinguer de L'industrie de haute technologie qui désigne « l'ensemble des activités industrielles qui fabriquent des produits innovateurs et perfectionnés et consacrent des ressources à la recherche et au développement ». Fache J., « La définition des industries de haute technologie » In Méditerranée, tome 92, 3-1999. Redéfinir l'industrie. Colloque d'Aix-en-Provence les 28 et 29 mai 1998. p. 41-48.

[38] Même si la tendance plaide de plus en plus en faveur d'une telle théorie puisque les industries sont de nos jours de plus en plus automatisées avec l'installation de machines qui remplace progressivement le travail de l'homme. Stiegler B. « Je propose la mise en place d'un revenu contributif, qui favorise l'engagement dans des projets », Journal le Monde en ligne du 17 nov. 2015 mise à jour le 11 mars 2016. Disponible sur www.lemonde.fr.

[39] OCDE, Perspective de l'économie numérique de l'OCDE, éd. OCED, Paris, 2015, p. 110.

[40] En 2013, 70% des dépenses des entreprises chinoises a été consacré à la fabrication de produit TIC. *Ibid.* p.104. L'Inde est considérée comme est "le premier exportateur de services informatiques, avec environ $74 billions de dollars EU d'exportations en 2014". Prakash Loungani, Saurabh Mishra, Chris Papageorgiou, and Ke Wang, *World Trade in Services: Evidence from A New Dataset*, International Monetary Fund, March 29, 2017. p.12.

[41] Journal Le Nouvelliste du 30 déc. 2013, « *Sûrtab, the 100% Haitian tablet* ». Consulté le 15 fév. 2015 sur http://lenouvelliste.com. Les usines technologiques prolifèrent en Haïti au point de créer des rivalités entre les entrepreneurs. Journal en ligne Métropole Haïti du 28 décembre 2013, Des producteurs rivaux de tablettes tactiles en Haïti. Consulté le 15 fév. 2015 sur www.metropolehaiti.com.

12. Il s'agit ensuite, d'un facteur exogène à la mondialisation économique à savoir le progrès technique. Défini comme « *l'ensemble des innovations*[42] *entraînant une transformation des moyens et méthodes de production ainsi que des structures de l'économie* »[43], le progrès technique a été un élément déterminant dans l'arrivée de la mondialisation dans les PED, puisque celui-ci a été le moteur de la révolution industrielle dans les pays occidentaux. La révolution industrielle qui *« désigne la diffusion du processus d'industrialisation sur le continent européen »* [44] et qui *« marque l'avènement de la mécanisation »*[45] a eu pour effet de *« déplacer progressivement des ressources depuis les activités agricoles vers des activités de transformation, ou de services liés à l'industrie […]* » [46], ce qui a conduit à la multiplication des rendements dans les industries. Le progrès technique a en conséquence rendu plus pressante la recherche de nouveaux marchés favorisant de ce fait la mondialisation[47]. Vers le début du 19e siècle surgissent dans le sillage de la révolution industrielle les premiers bateaux propulsés par la vapeur[48]. Cette évolution des moyens de transports maritimes – qui a entrainé une réduction drastique des coûts du transport[49] – étend la mondialisation économique aux pays en développement en ouvrant la voie à une circulation massive des hommes et des marchandises[50].

13. Le « progrès technique »[51] doit néanmoins être distingué du « progrès technologique ». Car, si ces deux expressions peuvent sembler équivalentes, leur rôle dans l'engagement des pays

---

[42] L'innovation est définie comme « l'applications industrielles et commerciales d'une invention ». De Philippe Deubel, Marc Montoussé, Serge d'. Agostino, Dictionnaire de sciences économiques et sociales, éd. Bréal, 2008, p. 155.

[43] Encyclopédie française en ligne Larousse. Consulté le 15 fév. 2015 sur www.larousse.fr/encyclopedie.

[44] Huwart J-Y. et Verdier L., La mondialisation économique : Origines et conséquences, éd. OCDE, 2012, p. 28.

[45] *Ibid*.

[46] Brasseul J., Histoire des faits économiques, T. II, de la révolution industrielle à la première guerre mondiale, éd. Armand Colin, 1998, p. 9.

[47] Defarges P. M., La mondialisation, éd. PUF, Coll. Que sais-je ?, 2012, p. 18.

[48] Mollat M., Les origines de la navigation à vapeur, Paris, PUF, 1970, p. 10 et svts.

[49] Huwart J-Y. et Verdier L., La mondialisation économique : Origines et conséquences, éd. OCDE, 2012, p. 29.

[50] Defarges P. M., La mondialisation, éd. PUF, Coll. Que sais-je ?, 2012, p. 18. Brasseul J., Histoire des faits économiques, T. II, de la révolution industrielle à la première guerre mondiale, éd. Armand Colin, 1998, p. 180.

[51] En effet, la technologie est issue de la technique dont elle n'est que le résultat. Ainsi, la technique peut être considéré comme étant l'élément ayant rendu possible la mondialisation alors que l'intrusion des TIC dans les pays émergents peut être analysée comme l'une des conséquences de la mondialisation.

en développement dans les échanges mondiaux ne se situe pas au même échelon. En effet, tandis que le progrès technique vient en amont de la mondialisation et en a permis son établissement dans les PED, en favorisant notamment l'explosion des flux, le progrès technologique – qui n'est autre que le fruit du progrès technique – en a permis son expansion par le développement et l'écoulement à profusion des outils de technologie nouvelle dans ces pays. Avec le développement des outils numériques, le progrès technologique n'a pas simplement contribué à l'ouverture des frontières des PED ; il a procédé à une véritable dématérialisation de celles-ci – l'une des particularités des TIC étant qu'elles s'affranchissent des frontières spatio-temporelles[52] – par la mise en place d'un véritable *« marché virtuel »*[53] , donnant naissance à cette notion bien connue aujourd'hui *« de l'économie numérique »*[54] .

14. Aujourd'hui, le bon fonctionnement de l'économie mondiale est difficilement envisageable sans le concours des technologies nouvelles[55]. Les pays du globe ne sont donc plus interdépendants uniquement économiquement, mais ils le sont également dans les

---

[52] Verkindt P-Y., « Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles pratiques d'expertises », Dr. soc., 2002, p. 54. « Aujourd'hui le monde n'est qu'un petit village gouverné au gré des ondes provenant des 263 câbles sous-marins qui sillonnent le globe et des signaux satellites qui accélèrent la vitesse de propagation des technologies nouvelles, lesquelles sont le pilier de l'économie numérique ». Frémont A. et Frémont-Vanacore A., Géographie des espaces maritimes, la documentation photographique n°8104, mars-avril 2015. La Documentation Française, 2015, p. 24. Mattelart A., La mondialisation de la communication, éd. PUF, 1996, p. 56 à 60.

[53] Carroué L., Charvet J.-P. et Annette C., géographie et géopolitique de la mondialisation, éd. Hatier, 2011, p. 8.

[54] Rapport Conférence des Nations-Unis sur le Commerce et le Développement, « Création et captation de valeur : incidence pour les pays en développement », CNUCED, 2019. Consulte le 26 juin 2020 sur https://unctad.org/fr/PublicationsLibrary/der2019_fr.pdf. p. 4.
L'économie numérique est de plus en plus considérée comme une véritable machine à fabriquer des emplois. OCDE, « Automatisation et travail indépendant dans une économie numérique, synthèses sur l'avenir du travail », mai 2016, p. 1. Disponible sur http://www.oecd.org/. Dans la déclaration du sommet de G8 de Deauville l'économie numérique est même considérée comme « un puissant vecteur de croissance économique et d'innovation ». Art. 14 de la déclaration du G8 de Deauville, consulté le 4 mars 2015 sur www.diplomatie.gouv.fr/fr/IMG/pdf/Declaration_G8_Generale_20110527.pdf. Arntz, M., Terry G. and Zierahn U., *« The Risk of Automation for Jobs in OECD countries: A Comparative Analysis* », OECD Social, *Employment and Migration Working Papers*, No. 189, OECD *Publishing*, 2016. Consulté le 4 mars 2015 sur, http://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en.

[55] Carroué L., Charvet J.-P. et Annette C., géographie et géopolitique de la mondialisation, éd. Hatier, 2011, p. 7. Selon Frédéric Sachwald l'évolution des transferts de technologie est l'un des aspects centraux de la mondialisation. Sachwald F., Les défis de la mondialisation : Innovation et concurrence, éd. IFRI Masson, 1994, p. 9.

communications[56]. Aussi, l'un des véritables apports non négligeables de la mondialisation aux pays en développement est qu'il a ouvert leurs frontières aux évolutions technologiques. Il a de ce fait favorisé leur intégration au marché économique mondial. Ce phénomène a permis aux PED de bénéficier de la démocratisation des technologies nouvelles favorisant de la sorte la réduction de la fracture numérique[57] entre ceux-ci et les pays développés ; mais aussi à l'intérieur même de ces pays entre villes et campagnes. Aujourd'hui, les TIC ont totalement imprimé leur marque dans les pays en développement[58].

15. La démocratisation des TIC dans les pays en développement a également été favorisée par l'installation des entreprises multinationales, généralement porteuses d'innovations, sur leur territoire. En effet, les entreprises multinationales adoptent fréquemment des stratégies de « soutien [sélectif] financier et technique » à leurs fournisseurs et sous-traitants[59]. Il s'agit même pour elles d'une obligation, si elles veulent se maintenir dans le jeu de la concurrence mondiale[60]. Ainsi, les pays en développement bénéficient par ricochet du transfert de technologies auquel sont obligées les entreprises multinationales vis-à-vis de leurs filiales et de leurs sous-traitants, cela étant indispensable à leurs stratégies d'innovation à l'échelle mondiale.

---

[56] Bresser-Pereira Luiz Carlos, *op. cit.* p. 15.

[57] L'UIT définit la fracture numérique « comme l'écart qui se creuse entre les individus, les ménages, les entreprises et les zones géographiques de niveaux socio- économiques différents en ce qui concerne les possibilités d'accès aux technologies de l'information et de la communication et l'utilisation de l'Internet. Au niveau international, elle définit les écarts d'accès aux TIC et à l'Internet entre pays ». Dahmani, A. « Les TIC : une chance pour l'Afrique ? », *in* Gabas J.-J. (dir.), Société numérique et développement en Afrique : usages et politiques publiques, Éd. Karthala, 2004, p. 27.

[58] La place qu'occupe actuellement les TIC dans les rapports mondiaux a légitimé le concept de plus en plus utilisé de « mondialisation des nouvelles technologies ».

[59] Régnier Ph. et Song-Naba F., « Le secteur privé et le développement », *in* Beaudet P. et Haslam P. (dir.), Enjeux et défis du développement international, éd. Les Presses de l'Université d'Ottawa, 2014, p. 203.

[60] Certains auteurs considèrent, probablement à juste titre, que les investissements réalisés par ces géants économiques que sont les entreprises multinationales et particulièrement celles dont le cœur d'activité est l'économie numérique peuvent être provisoires. Selon eux « les progrès techniques [étant] aussi rapide que constant dans leur domaine, [ces entreprises qui] parient toutes sur une croissance aussi forte que rapide […] misent volontiers sur leur disparition à court terme, balayées par l'innovation d'un concurrent ». Collet Martin, « Quelle fiscalité pour les entreprises transnationales », *in* Supiot A. (dir.), L'entreprise dans un monde sans frontière : perspectives économiques et juridiques, éd. Dalloz, 2015, p. 125.

16. Bien que l'infrastructure numérique[61] de certains pays en développement ne soit pas aussi performante que celle des pays riches[62], on constate que les outils numériques s'y développent à une vitesse vertigineuse, au point où certaines innovations arrivent et se diffusent de manière beaucoup plus rapide dans certains pays en développement que dans certains pays riches. À titre d'exemple, alors que dès 2010 en Haïti un projet visant à développer un service financier de porte-monnaie électronique *via* mobile – l'objectif étant de permettre aux haïtiens de réaliser certaines transactions financières à l'aide de leur téléphone portable – a été conjointement présenté par l'une des principales banques haïtiennes (la Unibanque) et l'un des principaux opérateurs de téléphonie mobile (Comcel S.A.)[63], en France il a fallu attendre 2012 pour qu'un projet pilote du même type soit déployé dans certaines grandes villes telles que Toulouse et Bordeaux, puis 2013 pour que ce service soit étendu à l'ensemble du territoire[64].

17. Cette diffusion rapide de certaines technologies dans les PED peut trouver plusieurs explications. Tout d'abord, dans les pays développés le consommateur est parfois plus réticent à investir dans l'acquisition d'appareils technologiques dernier cri, alors que dans les pays en développement les populations (aisées) ont tendance à se procurer le modèle dernière génération des appareils de haute technologie en vente sur le marché, et ceci quel qu'en soit le prix[65].

---

[61] Le terme numérique prit dans un sens large englobe « les discoures et les outils ». Le Crosnier, H. « Internet et numérique », Hermès, La Revue, 2014, p. 25-33.

[62] L'intégration des systèmes de communication sont souvent auteur de nouvelles disparités entre les pays Mattelart A., La mondialisation de la communication, éd. PUF, 1996, p. 99. Rizza C., « La fracture numérique, paradoxe de la génération Internet », Hermès, La Revue, 2006, p. 25-32. Rapport CNUCED, « le développement économique en Afrique ; Commerce inter-africain : Liberé le dynamisme du secteur privé », Rapport 2013, p. 93. Consulté le 6 mars 2015 sur https://unctad.org/fr/PublicationsLibrary/aldcafrica2013_fr.pdf.

[63] Journal HaïtiLibre du 5 oct. 2010, « Haïti - Télécommunication : Le réseau mobile va passer au 3G. Consulté le 25 juin 2015 sur www.haitilibre.com.

[64] Journal 20minutes, « Quand le smartphone devient votre nouveau porte-monnaie », 5 juil. 2012. Consulté le 25 juin 2015 sur www.20minutes.fr. Il faut préciser que jusqu'à présent en France le paiement via mobile reste un service non utilisé. Même le paiement "sans contact" - qui consiste pour le consommateur à poser simplement sa carte bancaire sur le terminal du commerçant sans avoir besoin de saisir son code confidentiel - qui est un service disponible actuellement chez la majorité des commerçants français disposant d'un terminal de paiement compatible, reste un service très peu utiliser tant par les consommateurs (qui ne sont le plus souvent pas informés ou encore expriment une certaine réticence) que par les commerçants qui, pour la très grande majorité, orientent quasi systématiquement leurs clients vers les moyens de paiement traditionnels (espèce, carte bancaire avec saisie du code confidentiel ou chèque).

[65] « Depuis 2002, le marché africain de la téléphonie mobile enregistre la croissance la plus rapide au monde »,

Ensuite, une deuxième explication peut être trouvée dans le fait que les innovations s'intègrent progressivement dans les pays développés dans la mesure où elles font généralement face à des contraintes juridiques. Alors que la diffusion de ces mêmes innovations se fait rapidement dans les pays en développement puisque leur intégration ne fait le plus souvent l'objet d'aucun encadrement juridique. Les entreprises étrangères porteuses d'innovations profitent de cet état de fait, pour faire de ces territoires en développement de véritables « zones tests »[66] pour la diffusion de leurs produits. De plus, elles savent pertinemment qu'elles risquent une condamnation nettement moins sévère en cas de dommage causé par leurs produits dans les PED, en raison notamment de l'inexistence de normes juridiques protectrices des droits du consommateur.

18. Enfin, depuis plusieurs décennies, les pays riches, dont la France,[67] militent pour que la réduction de la fracture numérique entre les pays développés et les pays en développement. Cette lutte pour réduire le fossé numérique est motivée par le fait que la mondialisation a créé une dépendance économique entre les pays[68], et cette dernière s'est intensifiée avec les technologies nouvelles. L'accès aux réseaux numériques conditionne de plus en plus les relations entre les entreprises et dans une économie sans frontières régie par une *Interlinked Economy* c'est-à-dire une économie interconnectée[69], les relations entre les États[70]. C'est pourquoi depuis plusieurs

---

Abbiateci Jn. Et Sabot A., « La vie sans fil », Le monde Afrique du 25 fév. 2010. Consulté le 25 juin 2015 sur www.lemonde.fr/afrique/article/2010/02/25/afrique-la-vie-sans fil.

[66] Il s'agit de zones expérimentales où les nouveaux produits sont évalués. Goujard A. et L'Horty Y., « La définition des zones témoins pour l'expérimentation du revenu de solidarité active », Revue française des affaires sociales, 2010, p. 259-279.

[67] Ben Youssef A., « Les quatre dimensions de la fracture numérique », Réseaux, vol. 5, 2004, p. 181-209. Franco R., « La fracture numérique : diagnostic et parades », Politique étrangère, vol. 3, 2006, p. 531-544.

[68] Cette dépendance économique et s'observe sous plusieurs angles, et principalement dans le commerce extérieur des pays en développement, lequel repose en grande partie sur l'exportation. « En 2007, 63,2% des marchandises chargées dans le monde provenait des pays en développement, […] ». Conférence des Nations-Unis sur le transport et le développement, Étude sur les transports maritimes, éd. New York: Nations Unies, Vol 1, 2008, p. 9.

[69] Ômae K., *The borderless world: power and strategy in the interlinked economy*, éd Harper Business, 1990, p. 227.

[70] « Les TIC s'appliquent à l'ensemble des secteurs, en permettant d'élargir le champ des possibles. Elles permettent à tous les secteurs de bénéficier des rendements qu'elles obtiennent par des effets de réseau ». Cohen D. et Debonneuil M., « L'économie de la nouvelle économie », *in* Cohen D. et Debonneuil M. (dir.), Nouvelle économie, rapport du Conseil d'analyse économique, La Documentation française, 1998, p. 40.

années des mesures sont prises pour réduire la fracture numérique existante entre les pays développés et les PED. Aujourd'hui, la question de la réduction de la fracture numérique est au cœur de la réflexion des États les plus riches.

19. Cette question qui s'invite de plus en plus dans les grands débats internationaux n'est pourtant pas si récente. Dès 1949,[71] le débat sur la nécessité d'intégrer les pays en développement[72] dans un processus de diffusion de l'innovation était ouvert[73]. Reconnaissant la nécessité de l'ouverture d'une réflexion à l'échelle mondiale sur la réduction de la fracture numérique, l'Union Internationale des Télécommunications (UIT) a décidé lors dans sa conférence de Minneapolis en 1998 de créer un Sommet Mondial sur la Société de l'Information (SMSI)[74]. Depuis le début des années 2000, plusieurs sommets ont été organisés et toute une série de mesures prise afin de résorber la carence technologique des pays en développement.

20. L'un des tout premiers sommets sur la société numérique s'est tenu en l'an 2000 à Okinawa au japon. Lors de ce sommet, les pays du G8[75] se sont engagés à contenir la fracture numérique qu'ils considèrent comme un élément clé de réduction de la pauvreté. L'une des

---

[71] Harry Truman était le 33è président des États-Unis de 1945 à 1953.

[72] Connu à l'époque sous l'appellation de "pays du tiers-monde", ce terme dont on attribue la paternité à l'économiste Alfred Sauvy est apparu dans les années 50 pour désigner l'ensemble de ce que l'on appelle les pays sous-développés. Il s'agissait pour Alfred Sauvy d'attirer l'attention sur le fait que tous les projecteurs sont braqués sur ce qu'il appelle « les deux autres mondes » à savoir le monde occidental et le monde oriental, oubliant qu'il existe un « troisième monde » ce qu'il appelle le « tiers-monde » que constitue les pays sous-développés. Sauvy A, « trois mondes, une planète », L'Observateur, 14 août 1952, n°118, page 14. Cet économiste a mis en place une liste de tests pour caractériser le sous-développement. Sauvy A., Le « tiers-monde », sous-développement et développement, éd. PUF, 1961, p. I-II. Ce terme de tiers-monde est aujourd'hui de moins en moins employé au profit de celui de pays moins avancés (PMA).

[73] Mattelart A., La mondialisation de la communication, éd. PUF, 1996, p. 60-61.

[74] Le SMSI est un forum mondial organisé tous les ans par l'UIT, au cours duquel sont posés les axes de réflexion sur les moyens de réduire l'inégalité d'accès aux TIC entre les peuples. Consulté le 20 aout 2016 sur www.ladocumentationfrancaise.fr/dossiers/Internet-monde/fracture-numerique.shtml.

[75] Regroupant aujourd'hui les huit plus grandes puissances économiques mondiales (États-Unis, France, Canada, Russie, Allemagne, Royaume-Uni, Japon, Italie) d'où l'appellation " G8 " c'est-à-dire Groupe des huit, ce groupe qui a vu le jour en 1975 regroupait à l'époque six pays. Bédard F. et Kadri B., Réduction de la Fracture Numérique en Tourisme : Rôle des Grandes organisations internationales, éd Presses de l'Université du Québec, 2003, p. 106. Précisons qu'on parle plutôt aujourd'hui de G7 depuis la suspension de la Russie pour cause d'annexion de la Crimée à la Fédération de Russie, en mars 2014.

grandes initiatives issues de ce sommet c'est la création d'un Groupe d'Experts sur l'Accès aux Nouvelles Technologies (GEANT), dont la mission est de réfléchir avec les États et les organismes privés concernés sur les moyens à mettre en œuvre pour résorber la fracture numérique entre les pays développés et les PED[76]. Le GEANT était également mandaté pour faire un bilan des actions à engager afin de permettre aux pays en développement de profiter des avantages d'Internet. Depuis ce sommet, la question de la réduction de la fracture numérique n'a cessé d'alimenter les grandes rencontres internationales, elle s'invite à chaque sommet du G8 et est pratiquement toujours inscrite à l'ordre du jour.

21. En 2003, un sommet à deux volets sur la société de l'information a été organisé par l'Organisation des Nations Unies (ONU) et l'Union Internationale des Télécommunications (UIT). Le premier volet s'est tenu à Genève en 2003 et le second à Tunis en 2005[77]. Lors de ces sommets, il était question pour ces organismes de réfléchir sur les actions à mettre en œuvre afin de réduire l'inégalité d'accès à l'information des habitants de la planète par le biais des technologies nouvelles et de procéder à un renversement total de cette situation avant 2015[78]. Ces divers sommets mondiaux sur la société de l'information ont donné lieu à l'adoption d'une part, d'une déclaration de principe, afin de réguler l'utilisation d'Internet par la mise en place de règles de bonne gouvernance ; et d'autre part, à l'adoption d'un plan d'action visant à réduire la fracture numérique des pays en développement.

---

[76] *Ibid*.

[77] Gorge E. « Analyse des discours de la société de l'information » *in* Dahmani A. (dir.), La démocratie à l'épreuve de la société numérique, éd. Gemdev-Karthala, 2007, p. 12.

[78] Note d'information à la presse de l'UIT, « La voie vers une société de l'information ouverte à tous commence à se dessiner : Ébauches d'une Déclaration et d'un Plan d'action », 2003, consulté le 20 aout 2016 sur www.itu.int/newsroom/press_releases/2003/10-fr.html, MAJ 6 janv. 2004. En 2015, désirant poursuit son effort dans la lutte pour la réduction de la fracture numérique, l'ONU lors de son sommet sur le développement durable qui s'est tenu le 25 sept. 2015 a adopté un nouveau programme intitulé « Transformer notre monde : Programme à l'horizon 2030 pour le développement durable ». Ce Programme dont l'objet est de prévoir l'après 2015 est entré en vigueur le 1er janv. 2016. Ayant pris une part active dans le processus de négociation pour l'établissement de ce nouveau programme, l'IUT a une nouvelle fois souligner le rôle essentiel des TIC comme catalyseur du développement mettant l'accent sur la nécessité de poursuivre « l'expansion de l'informatique et des télécommunications » à l'échelle mondiale et « la réduction de la fracture numérique ». Rapport annuel 2015 de l'IUT, « Promouvoir/mieux faire reconnaître (l'importance des) les télécommunications/TIC en tant que catalyseur essentiel du développement social, économique et écologiquement durable ». Consulté le 20 aout 2016 sur www.itu.int/fr/annual-report-2015/inter-sectoral/Pages/i4.aspx.

22. Plus récemment en 2011, cette question était inscrite à l'agenda du sommet du G8 (qualifié de G8 de l'Internet ou « e-G8 »[79]) organisé à Deauville, sous la présidence française. Les grandes puissances économiques se sont notamment interrogées sur des questions relatives à la gouvernance d'Internet c'est-à-dire des questions concernant la lutte contre la cybercriminalité, la liberté d'expression, la « neutralité » du réseau et son financement, la protection de la vie privée, etc. Elles ont également débattu la question de la disparité d'accès des « pays du sud »[80] aux technologies nouvelles et à Internet. La déclaration finale de ce sommet contient un véritable plaidoyer pour le développement d'un Internet ouvert, c'est-à-dire accessible à tous (mais soumis à une bonne gouvernance) et pour la poursuite de la réduction de la fracture numérique[81].

23. En outre, l'engagement des grandes puissances économiques pour la réduction de la fracture numérique, de nombreuses institutions internationales dont la Banque mondiale et le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) ont pris un certain nombre d'initiatives dans le cadre de la lutte contre la facture numérique. Certaines de ces initiatives sont régionales, c'est-à-dire qu'elles visent un continent spécifique. C'est le cas avec le « Projet Initiative Internet pour l'Afrique » qui a été spécifiquement élaboré pour le continent africain[82]. D'autres sont quant à elles mondiales, puisqu'elles sont à destination de pays situés sur des continents différents. On peut citer le programme de réseau de développement durable lancé en 1993 au bénéfice des PED, dont l'une des principales missions était d'implanter dans ces pays des structures visant à promouvoir l'utilisation des TIC à des fins de développement durable.

---

[79] Lombard D., Irrésistible ascension du numérique : Quand l'Europe s'éveillera, éd. Odile Jacob, 2011, p. 195.

[80] Terme utilisé pour définir les pays en carence économique (c'est-à-dire les PED) est celui de "pays du sud" par opposition aux pays dit "du nord" qui est le terme retenu pour qualifier les pays développés. Richez-Baum B., Pays nordiques : une mondialisation réussie ? éd. Paris : CCI Paris Ile-de-France, Coll. Prospective et entreprise, 2014, p. 6.

[81] France Diplomatie, « Gouvernance internationale d'Internet », consulté le 4 oct. 2016 sur www.diplomatie.gouv.fr/fr/politique-etrangere-de-la-france/diplomatie-numerique/numerique-et-enjeux-internationaux/gouvernance-internationale-d-23592.

[82] Bédard F. et Kadri B., Irrésistible ascension du numérique : Quand l'Europe s'éveillera, éd Presses de l'Université du Québec, 2003, p. 58-59.

24. Haïti a bénéficié de ce programme avec la signature en 1998 entre le gouvernement haïtien et le PNUD d'un projet visant à établir le Réseau de Développement Durable en Haïti (RDDH) *via* l'utilisation de TIC[83]. Depuis l'établissement de ce réseau, des avancées considérables ont été réalisées dans ce domaine. Le RDDH a d'ailleurs pris part au sommet mondial de la société de l'information qui s'est tenu à Genève en 2003. Ce sommet s'est suivi de la publication d'un document présentant un plan d'action pour le développement des TIC sur tout le territoire. Cet effort pour la démocratisation des TIC en Haïti s'est poursuivi en 2012 avec l'équipementier franco-américain *Alcatel-Lucent* et le fournisseur de câbles sous-marins en fibres optiques *Columbus Networks* qui ont été sollicitées par l'opérateur haïtien de téléphonie mobile Digicel pour déployer 200 km de fibre optique dans les eaux territoriales haïtiennes[84]. L'objectif était de reconnecter à l'économie mondiale, *via* le très haut débit, ce pays dont les infrastructures de communication ont été sérieusement endommagées par le séisme de 2010[85].

25. Les statistiques montrent que les pays en développement connaissent une avancée considérable dans le domaine des technologies nouvelles[86]. Marginal dans ces pays il y a 20 ans, les TIC représentent un atout considérable pour ces pays en raison de la place qu'elles occupent aujourd'hui dans un monde [hyper] interconnecté[87]. Les technologies nouvelles et la portabilité des outils numériques ont favorisé l'émergence du télétravail. Ce nouveau mode d'organisation du travail a fait éclater le cadre du site de l'entreprise emportant un certain nombre de

---

[83] L'objectif de ce projet intitulé « projet HAI/98/003 » était de promouvoir l'utilisation des TIC à des fins de développement durable en Haïti. Madel, J., Former les enseignants à l'ère du numérique : cas d'Haïti, éd CRIRES, 2014, p. 4. Consulté le 4 oct. 2016 sur http://lel.crires.ulaval.ca/public/numerique_haiti.pdf.

[84] Lagane Ch., « Alcatel-Lucent relie Haïti au reste du monde Internet », 29 mars 2012, cconsulté le 4 oct. 2016 sur www.silicon.fr. V. également, Journal Le Nouvelliste du 28 mars 2012, « Alcatel-Lucent : un réseau câblé sous-marin en Haïti ». Consulté le 4 oct. 2016 sur http://lenouvelliste.com.

[85] www.alcatel-lucent.com/fr/presse/2012/002614. Consulté le 4 oct. 2016.

[86] Á partir des années 2000, on constate une véritable explosion de l'utilisation des outils de TIC dans les pays en développement. Dans certains pays, le taux d'utilisation des téléphones portables a quasiment explosé, au point de dépasser largement celui des pays développés. C'est le cas, comme on l'a déjà vu, avec le Mali mais aussi avec d'autres PED comme l'Afrique du Sud et le Brésil où le taux d'utilisation des téléphones portables dépasse largement les 100%. *Cf.* annexe 4 - graphique 1. De même, on constate également qu'à partir des année 2000, l'utilisation d'Internet dans les PED est nettement plus conséquente. *Cf.* annexe 5 - graphique 2. Il est néanmoins évident que de nombreux efforts restent encore à accomplir pour qu'il y ait une réelle démocratisation des outils de TIC et d'Internet dans les pays en développement.

[87] Carroué L., Charvet J.-P. et Annette C., géographie et géopolitique de la mondialisation, éd. Hatier, 2011, p. 109

conséquences pour les relations de travail, dont les plus visibles tiennent, d'une part, à la position géographique qui n'est plus une condition nécessaire du travail collaboratif et d'autre part, à la présence physique du salarié qui n'est désormais plus indispensable à l'exécution de la relation contractuelle[88]. De tels changements dans les relations de travail sont favorables au pays en développement, dès lors que, à l'image d'Haïti, l'organisation juridique du télétravail constitue un outil de développement dans ces pays.

26. Les TIC se révèlent être un facteur déterminant dans la réussite des défis imposés par l'économie mondiale, les pays en développement, à l'exemple d'Haïti, y sont intégrés avant même d'en saisir les enjeux. C'est la raison pour laquelle il sera étudié, dans un premier temps, l'impact des technologies de l'information et de la communication au sein de la société haïtienne **(PREMIÈRE PARTIE)**.

27. Cependant, bien que le télétravail présente un intérêt pour les pays en développement, ce mode d'organisation du travail se pratique dans la plupart d'entre eux sous la forme de « télétravail gris ». Cela s'explique par le fait qu'il n'existe aucun cadre juridique règlementant cette pratique et le droit du travail des PED, à l'exemple de la législation haïtienne du travail dont la dernière réforme date des années quatre-vingt-dix[89], n'est le plus souvent pas adapté à ce monde du travail de plus en plus accaparé par les nouvelles technologies. C'est la raison pour laquelle il sera envisagé, dans un second temps, la nécessité d'une adaptation du droit du travail haïtien face à l'émergence du télétravail **(SECONDE PARTIE)**.

---

[88] Démoulain M., « Nouvelles technologies et droit des relations de travail : essai sur une évolution des relations de travail », Thèse Paris II, 2012, p. 154.

[89] La dernière réforme du Code du travail date de 1992. Une réunion tripartite entre le Ministère des Affaires sociales et du travail, le Bureau International du Travail et le secteur syndical s'est tenue le 14 mars 2013 sur un projet de réforme de ce Code avec l'appui technique du gouvernement canadien. Consulté le 10 déc. 2016 sur www.haitilibre.com/article-8099-haiti-politique-reunion-de-suivi-sur-la-reforme-du-code-du-travail.html.

PREMIÈRE PARTIE : LA SOCIÉTÉ HAÏTIENNE À L'ÉPREUVE DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

28. Comme partout, l'essor des technologies de l'information et de la communication et des supports numériques dans les pays en développement a modifié en profondeur l'organisation de ces sociétés en impactant leur évolution. En effet, regroupant l'ensemble des technologies liées aux télécommunications et aux médias (téléphone, radio, télévision, etc.), mais aussi à l'informatique et à l'Internet (réseaux sociaux, *iCloud*, moteurs de recherche, etc.*)* – lesquels sont utilisés pour informer, diffuser, partager, créer, consulter ou stocker des informations – les TIC ont profondément transformé le paysage politique, culturel, économique, social, mais aussi sociétal des PED. Ces changements sont visibles tant sur le plan macroéconomique - [90] certains pays en développement ayant bénéficié d'une visibilité croissante à l'échelle mondiale - que sur le plan microéconomique[91], avec l'émergence de nouveaux modes de consommation des ménages (achat et vente en ligne) et l'émergence au sein des entreprises de nouvelles formes d'organisation du travail intégrant les nouvelles technologies[92].

29. Les TIC sont aujourd'hui présentes dans tous les secteurs de la société et de l'activité humaine, et cela s'observe même dans les domaines de la médecine (Télémédecine et cybersanté)[93], de l'agriculture (on parle de nos jours de cyberagriculture, etc.). Comme la plupart des pays en développement, Haïti est impactée par ce phénomène qui nourrit par les innovations croissantes et incessantes, est en constante évolution. Précisons que ces évolutions permanentes

[90] La macroéconomie s'attache à l'étude des phénomènes économiques de grande échelle, comme l'évolution du chômage, du revenu national, du taux de croissance économique, du produit intérieur brut, de l'inflation et du niveau des prix. Consulté le 4 oct. 2016 sur www.cafedelabourse.com/lexique/definition/macro-economie#.

[91] La microéconomie s'attache à l'étude de l'interaction entre les acheteurs et les vendeurs, mais aussi aux facteurs qui influencent leurs choix. La microéconomie se concentre en particulier sur l'offre et la demande, la détermination des prix et le rendement de marchés spécifiques. Consulté le 10 déc. 2016 sur www.cafedelabourse.com/lexique/definition/macro-economie#.

[92] Les TIC ont permis de simplifier certaines activités du quotidien, mais aussi de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. Ray Jn.-E. et Bouchet J.-P., « Vie professionnel, vie privée et TIC », Dr. soc. 2010, p. 44.

[93] Lors d'une interview réalisée avec le Dr. Marie Tercie Clénard, médecin spécialisée en pédiatrie à l'hôpital la paix qui est l'un des hôpitaux publics en Haïti, lors de mon séjour de recherche en Haïti, celle-ci indique que « la notion de télémédecine n'est plus un concept inconnu en Haïti ». Interview réalisée avec le Dr. Marie Tercie Clénard le 10 juin 2015 à 11h15, à partir du questionnaire figurant à l'Annexe 6.

et de plus en plus pressantes des technologies nouvelles sont entre autres le résultat de la perpétuelle exigence du consommateur de posséder des outils toujours plus performants[94].

30. Conscients que les avancées technologiques jouent un rôle essentiel dans le processus de développement des PED, les pouvoirs publics haïtiens intègrent de plus en plus les TIC dans toutes les strates de la société. En effet, l'idée selon laquelle l'ensemble que forment les télécommunications et Internet constitue un véritable levier de croissance économique et donc de développement fait son chemin dans le pays. Pourtant, il y a encore quelques décennies, l'accès aux outils technologiques était réservé à une minorité aisée. Haïti est entrée ces dernières années dans une période où l'empreinte des télécommunications et d'Internet est de plus en plus forte et le marché des TIC de plus en plus développé. L'usage des outils technologiques s'est grandement démocratisé dans le pays.

31. Les technologies de l'information et de la communication ont fait leur apparition en Haïti, comme dans la majorité des pays en développement, vers la fin des années quatre-vingt-dix **(TITRE I)**. Depuis le début des années 2000, les technologies nouvelles n'ont cessé de prendre de l'ampleur dans le pays. Aujourd'hui, les impacts de l'intégration des TIC dans ce pays, à l'instar d'autres pays en développement, sont perceptibles **(TITRE II)**.

[94] Fidèle N., « Impact des technologies de l'information et de la communication sur la performance commerciale des entreprises », La Revue des Sciences de Gestion 2/2006 (n°218), p. 111-121. Consulté le 17 mai 2015 sur, www.cairn.info/revue-des-sciences-de-gestion-2006-2-page-111.htm.

TITRE I : LES TIC, UN PRÉALABLE À L'ÉMERGENCE DU TÉLÉTRAVAIL EN HAÏTI

32. Les télécommunications et plus largement la société de l'information ont connu un développement lent et progressif dans les pays développés comme dans les PED. De l'apparition du télégraphe optique en 1794[95] à l'invention (1844) puis à la diffusion du premier télégraphe électrique[96], en passant par le développement de la télégraphie sans fil et de la radio dans les années 1930, les moyens de diffusion et de transmission de l'information ont connu une évolution fulgurante. L'invention du téléphone en 1940, puis l'émergence des TIC et d'Internet dans les années quatre-vingt-dix[97] ont largement contribué à cette évolution.

33. Avec l'apparition d'Internet, la société de l'information connait un développement important, exposant aussi bien les pays développés que les pays en développement au risque d'une société entièrement dominée par le numérique. Cependant, si l'ascension des TIC est aujourd'hui bien visible dans les PED, l'intégration de la télécommunication et plus largement du numérique dans des pays comme Haïti, s'est faite lentement **(CHAPITRE 1)**, avant de connaitre un développement rapide avec l'apparition des réseaux sociaux et la démocratisation des outils numériques **(CHAPITRE 2)**.

---

[95] Le télégraphe optique a été inventé par l'ingénieur français Claude Chappe et ses quatre frères en 1791. Fernagut Alain, Le Télégraphe Chappe dans l'Armentiérois : bicentenaire de l'invention, 1794-1994, éd. Armentières, 1994, p. 25.

[96] L'idée de l'invention du télégraphe électrique vient de Samuel Morse l'inventeur du fameux « code morse », l'alphabet propre à son utilisation. Testé pour la première fois en 1837, le télégraphe diffuse son premier télégramme public sur la ligne Washington - Baltimore en 1844. Et le premier télégraphe transatlantique voit le jour en 1858, reliant Terre-Neuve à l'Irlande. Grâce à une circulation rapide de l'information et son accès élargi au grand public, le télégraphe électrique marque le début des télécommunications à l'échelle planétaire. Israel P., *From machine shop to industrial laboratory: telegraphy and the changing context of American invention*, 1830-1920, éd. Baltimore : University Press, coll. Johns Hopkins, 1992, p. 80. Chrust Steve G., *Black Book - American Telephone & Telegraph Company: A Strategic Response to Competition in the 1980's*, éd. Bernstein Global Wealth Management, 1980.

[97] En 1969 afin de mieux sécuriser le réseau d'information des États-Unis, l'ARPA (*Advanced Research Project Agency)* un organisme de l'armée américaine, a mis en place un réseau en « toile d'araignée » baptisé l'APARNET lequel est l'ancêtre d'Internet. Bonjawo J., Révolution numérique dans les pays en développement : l'exemple de l'Afrique, éd. Dunod, 2011, p. 15.

CHAPITRE 1 : L'ÉMERGENCE DE LA SOCIÉTÉ DE L'INFORMATION EN HAÏTI

34. Les technologies nouvelles ont profondément transformé le paysage de tous les pays du globe[98] y compris donc celui des pays en développement. Cependant, si cette transformation ne s'est pas effectuée à la même fréquence pour tous, les facteurs de l'émergence et du développement des TIC sont pratiquement les mêmes pour tous. S'agissant d'Haïti, l'un des principaux avantages des TIC est qu'elles ont élargi le champ des possibilités pour ce pays de participer aux marchés. Ce faisant, elles ont permis une meilleure intégration de celui-ci à l'économie mondiale.

35. Les réseaux de télécommunications ont connu un développement progressif dans des pays, comme Haïti **(Section 1).** Cependant, on constate que l'impact des technologies nouvelles est aujourd'hui de plus en plus visible dans les PED **(Section 2)**.

[98] Bonjawo J., « technologies et développement durable », *in* Bonjawo J. (dir.), Intellectuels africains face à la mondialisation : pour un développement plus durable, éd. Comos Publishing USA, 2007, p. 201.

Section 1 : Le développement timide des réseaux de télécommunications et du numérique en Haïti

36. Sources d'accélération des échanges entre les pays et donc outil de coopération internationale, les télécommunications et plus largement les technologies de l'information et de la communication n'ont pendant longtemps pas été considérées comme étant une priorité dans les pays en développement. En effet, bien qu'elles constituent un sérieux facilitateur de la mise en relation entre les peuples et donc un secteur clé du développement socioéconomique, les TIC n'ont pas toujours été considérées comme un élément prioritaire pour la grande majorité des pays en développement dont « l'urgence absolue réside [plutôt] dans la satisfaction des besoins vitaux les plus élémentaires »[99].

37. Pourtant, si des projets en faveur du développement des réseaux de télécommunication ont mis du temps à émerger dans les PED, une minorité d'entre eux ont cependant très tôt déployé des réseaux de télécommunication sur leur territoire. Aussi, Haïti fut-il l'un des premiers pays des Caraïbes à s'être doté d'un réseau de télécommunication (années cinquante) dans la capitale. Cependant, bien que le décret du 12 octobre 1977 ait permis à l'État de garder le monopole des services de télécommunication[100], l'exploitation du marché de la téléphonie fixe a été confiée à un organisme public, les Télécommunications d'Haïti (TELECO S.A.) qui jusqu'au début des années 2000 a été en situation de quasi-monopole dans le secteur de la téléphonie. C'est pourquoi en 1969 une instance de régulation intitulée le Conseil National des Télécommunications (CONATEL) a été instituée par décret[101], pour contrôler les Télécommunications en Haïti.

---

[99] *Ibid.* p. 17. Les pays en développement ont pendant longtemps peu investi dans le développement ou l'amélioration des réseaux de télécommunication, concentrant la presque quasi-totalité de leurs moyens dans le développement de ce que Jim Yong Kim, l'actuel Président du Groupe de la Banque mondiale, qualifie de « services essentiels » à savoir : la santé, l'éducation et l'emploi. Propos de Jim Yong Kim sur le Rapport de 2013 de la Banque Mondiale intitulé : Rapport sur le développement dans le monde : Emplois. Consulté le 10 mars 2015 sur www.banquemondiale.org/fr/news/press-release/2012/10/01.

[100] Art. 1 du décret du 12 oct. 1977, accordant à l'État haïtienne le monopole des services de télécommunications. *Cf.* Annexe 7.

[101] Art. 1 du Décret du 27 Sept. 1969 créant le CONATEL. JORH 30 oct. 1969. *Cf.* Annexe 8.

38. Malgré cette avancée considérable en matière de télécommunication, à la fin des années quatre-vingt-dix, la population haïtienne peine à profiter de ce progrès. En 1999, un faible pourcentage de la population disposait d'une ligne fixe à la maison[102], soit un peu plus de 55,000 lignes installées pour une population d'environ 8.404 millions d'habitants selon les données de la banque mondiale[103]. En sus, plus de 80% du service était concentré à Port-au-Prince[104]. Il faut attendre les années 2000 et l'arrivée d'opérateurs privés offrant essentiellement des services de téléphonie mobile pour que le secteur des télécommunications et par voie de conséquence les technologies de l'information et de la communication connaissent une véritable démocratisation en Haïti[105] **(I).** On constate qu'il est fait aujourd'hui une place de plus en plus importante au numérique **(II).**

I- L'universalisation des télécommunications et du numérique

39. Les pays en développement ont connu leur véritable essor en matière de télécommunication dans les années 2000[106]. La progression continuelle et fulgurante des utilisateurs de téléphone portable et le nombre en constante évolution d'abonnés au réseau Internet en témoignent.

40. À présent, la quasi-totalité des pays en développement perçoit la nécessité d'accélérer l'extension et la modernisation de leur réseau de télécommunication. S'il est vrai que les PED qui ont bénéficié des effets économiques positifs de la mondialisation, comme les pays qui forment le BRICS[107], ont eu moins de difficultés à moderniser et à adapter leur réseau aux

---

[102] *Cf.* Annexe 9 - Graphique 3.

[103] http://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL?end=1999&start=1998. Consulté le 15 mars 2015. En 2013 seulement 0,40% de la population disposait d'une ligne fixe à la maison. *Cf.* Infra 306. V. également, www.itu.int/net4/itu-d/icteye. Consulté le 15 mars 2015.

[104] Port-au-Prince est la capitale d'Haïti.

[105] *Cf.* Infra 243 et svts.

[106] *Cf.* Annexe 4 – Graphique 1 et Annexe 5 - Graphique 2

[107] Ce terme a été inventé par un économiste de Goldman Sachs pour désigner l'ensemble de pays à économie émergents former par le Brésil, la Russie, l'Inde et la Chine. Husson M., « Le secteur privé et le développement », *in* Beaudet P. et Haslam P. (dir.), Enjeux et défis du développement international, éd. Les Presses de l'Université d'Ottawa, 2014, p. 102. Précisons cependant que depuis 2011 le BRIC a été rebaptisé BRICS avec l'intégration dans le groupe de l'Afrique du Sud. Consulté le 10 sept 2018 sur www.ladocumentationfrancaise.fr/dossiers/d000534.

évolutions technologiques, les PED considérés comme ayant été moins favorisés ont amorcé leur démarrage sur ces plans. Ils considèrent eux aussi les télécommunications comme une condition nécessaire à leur développement, et y consacrent d'importants moyens à leur développement[108].

41. Haïti dispose aujourd'hui d'un réseau de communication structuré et très développé lié à l'installation dans le pays d'opérateurs étrangers qui offrent un service de télécommunications et d'accès à Internet de qualité. En 2016, le pays a franchi une étape supplémentaire dans son ascension technologique en procédant à l'ouverture des réseaux de connexion en 4G, en phase expérimentale depuis 2015[109]. Le déploiement des réseaux 4G ne bénéficie pour l'instant qu'à certaines grandes villes, il existe donc une forte présence 3G, voire de la deuxième génération de téléphonie mobile (2G), basée sur le GSM[110], dans le pays. Cette situation n'est toutefois pas propre aux PED comme Haïti, car si dans certains pays riches comme le Canada les réseaux de deuxième génération sont de moins en moins utilisés[111], dans d'autres en revanche comme la France, bien que les systèmes de télécommunication soient très développés, les réseaux de deuxième et de troisième génération de téléphonie mobile représentent encore une part importante du marché[112].

---

[108] Il s'agit aussi bien de moyens financiers (investissement pour l'amélioration des réseaux de télécommunication et le développement d'internet, financement de campagne publicitaire) que de moyen humain (mobilisation de volontaires pour la mise en place de programme d'alphabétisation numérique).

[109] Journal Le Nouvelliste du 15 sept. 2015, « Télécommunications : Services 3G ou 4G en Haïti ? », consulté le 15 déc. 2016 sur http://lenouvelliste.com/lenouvelliste/article/149850/Telecommunications-Services-3G-ou-4G-en-Haiti.

[110] Le standard GSM qui signifie *Global System for Mobile communications* est une entité lancée en 1982 par la Conférence Européenne des administrations des Postes et Télécommunications (CEPT) sous l'intitulé Groupe Spécial Mobile (GSM) et dont le rôle était de développer un standard pour la téléphonie mobile en Europe. Labarrière C., la Conférence Européenne des administrations des Postes et Télécommunications, éd. Masson, 1985, p 4.

[111] Journal québécois Le soleil du 10 janv. 2015, « Cellulaire : le réseau 2G en voie de disparition au pays ». Consulté le 15 déc. 2016 sur www.lapresse.ca/le-soleil/affaires/techno/201501/09/01-4833930-cellulaire-le-reseau-2g-en-voie-de-disparaitre-au-pays.php.

[112] Selon l'ARCEP (l'Autorité de Régulation des communications Électroniques et des Postes) malgré une nette progression de la 3G et de la 4G en France, la 2G représentait encore en 2015 35% du parc français. Consulté le 15 déc. 2016 sur www.universfreebox.com/article/32985/La-3G-et-la-4G-progressent-rapidement-en-France-mais-la-2G-represente-encore-35-du-parc.

42. L'universalisation des TIC par le développement des réseaux de télécommunication en Haïti a été doublement avantageuse. Tout d'abord, elle a permis aux populations locales de mieux communiquer entre elles, mais aussi avec l'extérieur sans passer par des centres de transit situés hors du pays. Ensuite, le développement des réseaux a ouvert la voie à la démocratisation d'Internet créant de nouvelles opportunités pour les haïtiens qui peuvent désormais profiter de l'accès aux réseaux sociaux et bénéficier des différentes activités liées au numérique.

II- Le risque de la société « tout numérique »

43. Largement utilisé dans les pays riches depuis le début des années quatre-vingt-dix, Internet connait une réelle démocratisation en Haïti dans les années 2000 **(A)**. Aujourd'hui, les outils informatiques et Internet étant complètement à la portée de tous dans les PED, il est permis de constater que l'on se dirige de plus en plus dans ces pays, comme dans le reste du monde, vers des sociétés du « tout numérique » **(B)**.

A) La démocratisation d'Internet

44. L'amélioration constante des systèmes de télécommunication à l'échelle mondiale et la popularisation des outils numériques et des micro-ordinateurs a été un élément déterminant dans le développement et la démocratisation d'Internet. Alors que les années quatre-vingt ont vu une utilisation croissante de l'ordinateur personnel[113], la vraie révolution numérique a cependant commencé dans le courant des années 1990 par la révélation à l'échelle mondiale du *Web*, plus connu sous l'acronyme www ou 3w[114]. Déjà dans les années quatre-vingt-dix, Bill Gates écrivait que « tous les ordinateurs sont reliés entre eux pour communiquer avec nous et pour nous. […] Le réseau deviendra un grand magasin planétaire. L'endroit où les animaux sociaux que nous

[113] Rieffel R., révolution numérique, révolution culturelle, éd. Gallimard, coll. Folio, 2014 p. 25.

[114] Le *world wide web* est l'un des nombreuses composantes d'Internet – au même titre que la messagerie électronique, les forums, le chat – dont le principal mérite est d'avoir ouvert l'accès à Internet au grand public. Gates B., La route du futur, éd. Paris : Pocket, coll. Presses Pocket, 1997, p. 128.

sommes vendront, investiront, négocieront, marchanderont, choisiront, débattront, flâneront, se rencontreront »[115].

45. En rendant le réseau Internet accessible à tous, le *Web* a favorisé le développement de nouveaux moyens de communication, de diffusion, de transmission de l'information, mais aussi de partage des données et d'échange de services. Ceux-ci sont devenus nettement moins onéreux. Le développement de l'hypertexte qui permet de relier des sites et des pages web[116] fait d'Internet une source intarissable d'information et a ouvert l'accès à une quantité infinie de données libres, généralement gratuites et aisées à importer. Cette nouvelle dimension d'Internet a facilité l'insertion des populations en développement dans le jeu des échanges internationaux et a contribué à leur évolution et leur développement, en leur permettant de mieux s'intégrer, sinon de s'ouvrir au reste du monde.

46. Dans les pays en développement, l'une des principales manifestations de la démocratisation d'Internet a été l'apparition et l'accroissement du nombre de cybercafés[117] principalement dans les grandes villes. Ces espaces pionniers de l'utilisation collective d'Internet à la fin des années quatre-vingt-dix ont eu un énorme succès dans les PED[118]. Outre la volonté des populations de s'informer et d'échanger avec le reste du monde[119], l'attraction pour les cybercafés pouvait s'expliquer par deux raisons principales. La première tient au coût exorbitant des ordinateurs personnels rendant l'acquisition de cet outil difficile, voire impossible, compte tenu de la réalité socioéconomique de ces populations (fort taux de chômage, faible revenu des

---

[115] Gates B., La route du futur, éd. Paris : Pocket, coll. Presses Pocket, 1997, p. 93.

[116] L'hypertexte est la fonction qui permet de passer d'une page internet à une autre, d'un document à un autre ou qui envoie à un autre endroit du document grâce à un système de liens. *Ibid.* p. 106. Ce système est à la base du fonctionnement d'Internet.

[117] Ce sont des espaces privés dans lesquels sont proposés au grand public un accès à Internet et aux télécommunications moyennant paiement.

[118] La principale prestation proposée dans les cybercafés est, il va de soi, l'accès à Internet, cependant, à côté de leur activité principale les cybercafés proposent régulièrement un certain nombre d'autres services, tels que : les appels téléphoniques vers l'étranger, le traitement de texte, la photocopie, l'impression, la numérisation etc.

[119] Do Nascimento J. « Panorama représentatif des usages des NTIC en Afrique », *in* Gabas Jn.-J. (dir), Société numérique et développement en Afrique : Usages et politiques publiques, éd. Karthala, 2004, p. 163.

travailleurs)[120]. La seconde raison tient aux coupures fréquentes d'électricité[121]. En effet, contrairement aux particuliers qui le plus souvent n'ont d'autres choix que de composer avec ces interruptions incessantes de courant électrique, les cybercafés ont recours à d'autres sources d'électricité telles que le groupe électrogène et le *power inverter* qui est un convertisseur continu alternatif.

47. Il convient toutefois de préciser que ces espaces d'utilisation collective d'Internet – considérés jadis comme le principal point d'accès à Internet – sont en très net recul dans les PED en raison de la démocratisation des outils numériques et d'Internet. En Haïti par exemple, alors que la grande majorité des haïtiens ont découvert Internet grâce aux cybercafés, le développement de l'Internet mobile a considérablement fait ralentir leur activité.

48. La démocratisation de la micro-informatique et d'Internet a « redéfini [la] manière de vivre, d'être et de connaître »[122] de l'ensemble des pays du globe, mais particulièrement des PED. En effet, le quotidien des populations en développement est de plus en plus investi par les réseaux, singulièrement les « réseaux sociaux », alors que ces pays ne sont souvent pas équipés juridiquement pour protéger leur population contre le côté intrusif des réseaux.

B) Le « tout numérique » ?

49. Dans les débuts d'Internet, les espaces publics tels que les bibliothèques, les écoles, mais aussi les cybercafés et les lieux de travail[123] constituaient dans les pays développés les

---

[120] Le Rapport de la Banque mondiale sur le développement dans le monde, montre clairement les profondes disparités existantes à la fin des années 1990 quant à l'accès à l'ordinateur personnel entre les pays développés et les pays en développement. Banque mondiale, Rapport sur le développement dans le monde 2000/2001 : Combattre la pauvreté, fév. 2001 p. 353 et svts. Consulté le 15 déc. 2016 sur http://documents.banquemondiale.org.

[121] *Cf.* Infra 263.

[122] Reiffel R., Révolution numérique, révolution culturelle ? éd. Gallimard, 2014, p. 12.

[123] En France dans les années 2000, dans le souci de démocratiser l'utilisation des outils informatiques dans les entreprises, l'État a par amendement (amendement Meissier) consentie d'affriolantes exonérations fiscales et sociales aux entreprises mettant à la disposition de leur salariés un matériel informatique. Ray Jn.-E., Le droit du travail à l'épreuve des NTIC, éd. Liaison, 2001, p. 49.

principaux points d'accès au réseau. Dans les PED en revanche, il s'agissait essentiellement du lieu de travail et des installations comme les cybercafés. En conséquence, le nombre d'utilisateurs d'Internet restait faible. Cette tendance était renforcée par le fait que dans les premières années du numérique, l'utilisation des appareils informatiques et des appareils de télécommunication, ainsi que d'Internet était fortement influencée, voire conditionnée par la capacité à comprendre l'anglais. En effet, les technologies de l'information et de la communication ont pendant longtemps consacré l'hégémonie de la langue anglaise sur les autres langues[124]. Or, l'un des éléments qui caractérisent les pays en développement, c'est le fort taux d'analphabétisme auquel ces pays sont confrontés et qui touche particulièrement les jeunes[125], lesquels sont normalement les premiers concernés par l'utilisation des outils numériques.

50. Cette corrélation entre la maitrise de la langue anglaise et l'utilisation d'Internet ainsi que le manque de point d'accès auraient dû constituer un frein à l'accession des populations en développement au numérique, cela n'a cependant pas été le cas. Le déploiement de l'Internet mobile a décuplé l'engouement de ces populations pour les TIC. En Haïti par exemple, bien que la population soit confrontée à un taux d'analphabétisme très élevé[126] on constate une utilisation accrue d'Internet et particulièrement des réseaux sociaux à partir des téléphones portables[127]. Les

---

[124] Oustinoff M., « Les langues sur Internet : de l'hégémonie de l'anglais au règne de la traduction », *in* Revue d'histoire : Le temps des médias, Histoire de l'internet, l'Internet dans l'histoire, éd. Nouveau monde, 2012, p. 124-135.

[125] Selon un rapport de 2011 des Nations-Unies, en 2009 près de 90% des jeunes illettrés était massé en Asie du Sud et en Afrique subsaharienne. Rapport des Nations-Unies, Objectifs du millénaire pour le développement, 2011, p. 19.

[126] Selon la commission nationale haïtienne de coopération avec l'UNESCO en 2008 le taux d'analphabétisme s'élevait en Haïti à environ 56 % de la population. www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/INSTITUTES/UIL/confintea/pdf/National_Reports/Latin%20America%20-%20Caribbean/Haiti.pdf. En 2013, selon les données du PNUD (Programme des Nation Unies pour le Développement) le taux d'alphabétisation en Haïti serait d'un peu plus de 48%. www.diplomatie.gouv.fr/fr/dossiers-pays/haiti/presentation-de-haiti.

[127] Cet engouement des haïtiens pour les réseaux sociaux s'est fortement accentué après le drame qu'a vécu cette population en 2010. En effet, Après le séisme de 2010 faute de pouvoir rassurer leur proche via les moyens de télécommunication traditionnels tels que le téléphone, vu que les réseaux de télécommunication avaient sévèrement été endommagé, ils avaient massivement eu recours aux réseaux sociaux. Baron Amélie, « Haïti en ligne, ou la frénésie des réseaux sociaux », RFI, article en ligne du 22 Août 2013. Disponible sur www.rfi.fr/ameriques/20130822-haiti-facebook-twitter-football-martelly-sms-port-au-prince. Ainsi, depuis le

possibilités offertes par des réseaux comme *Facebook, Instagram, Skype, WhatsApp*, permettent à toutes les catégories de population – allant du "geek" au novice, de l'intellectuel averti à l'analphabète – d'être hyper actif sur la « toile » et même de créer du contenu.

51. Aussi, avec la banalisation de l'Internet mobile, la grande majorité des haïtiens est constamment présente tant sur les réseaux sociaux que sur les sites d'information en ligne. Pourtant, cette utilisation incontrôlée des réseaux sociaux se fait sans aucun encadrement juridique, alors même que l'intrusion des TIC est de plus en plus vive et la captation automatique des données à caractère personnel des internautes est de plus en plus banalisée.[128] Cela montre l'insouciance des populations en développement face au numérique, dénoncée par certains auteurs [129].

52. On l'aura compris, aujourd'hui, les sociétés en développement sont, comme ailleurs, constamment connectées et totalement « colonisées » par les trois formes de *web* décrites par Nicolas Vanbremeersch : le *web* social ou relationnel couvrant notamment les réseaux sociaux, les sites de rencontre, les forums de discussion ; le *web* documentaire constitué des sites éducatifs, des sites de partages de données, des sites de contenus encyclopédiques ; et le *web* de l'information qui héberge les contenus à caractère informationnel, c'est-à-dire principalement ceux diffusés par les médias [130].

53. On constate donc que si les sociétés en développement ne sont pas entrées dans l'univers du numérique avec les mêmes moyens que les pays développés, elles sont aujourd'hui, à l'image de la société haïtienne et pour reprendre l'expression de Remy Reiffel, « incapable [de se] maintenir à distance des réseaux »[131]. Et plus globalement, elles sont incapables d'évoluer en

---

tremblement de terre de 2010 les haïtiens, toutes catégories confondues, ont attrapé ce qu'on appelle la fièvre des réseaux sociaux, puisqu'ils sont hyper présents sur ces plates-formes Internet.

[128] Perry S., L'illusion Pixel : pourquoi le numérique ne change pas le monde, éd. Lemieux, 2015 p. 51 et 52

[129] *Ibid*.

[130] Vanbremeersch N., De la démocratie numérique, éd. Du Seuil, 2009, p. 24-25.

[131] Reiffel R., Révolution numérique, révolution culturelle ?, éd. Gallimard, 2014, p. 36.

marge des évolutions technologiques qui sont à la fois constantes et omniprésentes et dont les impacts sur le développement sont considérables.

Section 2 : Les impacts du développement des TIC en Haïti

54. Les technologies de l'information et de la communication ouvrent d'intéressantes opportunités aux pays en développement. En leur facilitant l'accès à l'espace économique mondial, les TIC permettent l'accélération de leur croissance économique – du moins pour certains d'entre eux[132] – en contribuant par exemple au développement de leur secteur touristique. En effet, dans de nombreux PED le tourisme est un moteur de développement, car il constitue une importante source de devises étrangères[133] et permet la création d'emplois. De même, l'intégration des technologies de l'information et de la communication dans les pays en développement favorise les Investissements Directs Étrangers (IDE), contribue au développement de l'entrepreneuriat avec l'essor du commerce électronique, incite au développement de nouveaux secteurs d'activité particulièrement dans le domaine du numérique. Aussi, les possibilités offertes par les TIC sont à la fois immenses et infinies.

55. Faisant face à une situation économique difficile, l'insertion des technologies de l'information et de la communication en Haïti constitue un atout au développement économique du pays **(I)** dans la mesure où celle-ci s'accompagne évidemment du développement d'un certain nombre d'activités liées au numérique **(II)**.

---

[132] La majorité des phénomènes engendrés par la mondialisation tels que la désindustrialisation, la délocalisation d'emploi, l'externalisation a principalement profité aux grands pays émergents particulièrement ceux formant le BRICS. Dans son rapport annuel de 2013 sur le commerce mondial, l'OMC dresse un scénario dans lequel il ressort que les pays émergents seront les grands gagnants de la mondialisation en 2030. OMC, Rapport annuel de 2013, p. 99-100. Consultable sur, www.wto.org/french/res_f/booksp_f/world_trade_report13_f.pdf.

[133] Organisation Mondiale du Tourisme (OMT), Le tourisme et la réduction de la pauvreté, éd. OMT, 2002, p. 10.

I- L'insertion des TIC, moteur de développement économique

56. Partout dans le monde, le développement du secteur des TIC et son insertion dans le commerce aussi bien intérieur qu'extérieur ont été favorables au développement économique. Les technologies de l'information et de la communication ont révolutionné tant le secteur de la production que celui de la distribution. On constate que les pays en développement qui ont amélioré leur production, particulièrement celle qui concerne les outils technologiques, ont également amélioré leur performance économique grâce à l'accélération de leur croissance. L'insertion des TIC en Haïti comme dans la plupart des PED constitue un formidable moyen de relance de la compétitivité. Or, la relance de la compétitivité contribue à la relance économique.

57. Les TIC sont aujourd'hui un vecteur incontournable de la compétitivité des entreprises, dans la mesure où la compétitivité se mesure de plus en plus par la capacité de celles-ci à intégrer de nouvelles techniques et à innover. L'insertion des TIC apporte également des gains de productivité autant pour les entreprises qui développent des activités liées au numérique que pour celles qui évoluent dans des secteurs non-TIC. On constate aujourd'hui, la mise en place de sortes de « zones franches de l'innovation » [134] dans certains pays en développement, afin de favoriser les investissements dans le domaine des TIC et de faire de ceux-ci de véritables catalyseurs du développement économique. En Haïti, plusieurs zones franches[135] ont déjà été établies dans différentes villes du pays[136]. Reste à promouvoir ces implantations afin d'attirer les investisseurs impliqués dans le domaine du numérique. D'autant que ces espaces sont considérés

[134] En Chine un grand nombre des zones franches dites « zone de développement industriel high-tech » ont été développé dans les villes de ce pays. Consulté le 10 avril 2016 sur http://ilo.org/public/french/dialogue/download/epzchine.pdf.

[135] Une zone franche est une zone géographique d'un territoire dont le développement de l'activité économique a été jugé prioritaire par les autorités. Le principe des zones franches est qu'elles offrent des avantages fiscaux (exonération de TVA, exonération d'impôt sur les bénéfices ou les plus-values, etc.) et des exonérations de droits de douane (taxes à l'importation ou à l'exportation), dans le but d'attirer des investisseurs. Consulté le 10 avril 2016 sur www.journaldunet.com/business/pratique/dictionnaire-economique-et-financier/17297/zone-franche-definition-traduction.html.

[136] www.haitilibre.com/article-8087-haiti-economie-creation-de-2-nouvelles-zones-franches-industrielles.html. Consulté le 10 avril 2018.

d'une part, comme stratégiques pour renforcer les avancées technologiques et l'innovation et d'autre part, comme pouvant jouer un rôle important dans l'emploi de la main d'œuvre qualifié.

58. Les technologies de l'information et de la communication participent par ailleurs, au développement de l'entrepreneuriat dans le secteur du numérique, ce qui constitue un tremplin pour les pays en développement. En effet, le développement de l'entrepreneuriat dans le secteur des TIC a commencé en Haïti, comme dans la plupart des PED, avec l'ouverture des cybercafés un peu partout dans les grandes villes du pays. L'implantation de ces cyber espaces - principalement à Port-au-Prince - s'est également accompagnée de la mise en place de centres de formation professionnelle spécialisés dans la formation à l'utilisation des outils du numérique. L'objectif étant de former les haïtiens à l'utilisation des outils technologiques et plus exactement à l'utilisation de la micro-informatique. Les haïtiens ont acquis une maitrise des outils numériques avec le développement dans le pays des *startups* numériques, à l'image de l'entreprise *Sûrtab S.A.* qui est une société de technologie installée à Port-au-Prince, et qui est spécialisée dans la production de matériels informatiques – en particulier des tablettes tactiles – commercialisés en Haïti et dans d'autres pays de la caraïbe[137].

II- L'insertion des TIC et le développement d'activités liées numérique

59. En outre des avantages cités[138], l'intégration des technologies de l'information et de la communication dans les pays en développement favorise le développement de nouveaux comportements **(A)**, ce qui engendre le développement de nouveaux secteurs d'activités **(B)**, favorable à l'essor économique des PED.

[137] Cette entreprise fabrique et commercialise également les accessoires de la sûrtab notamment un stylet afin de rendre l'appareil plus attractif en fluidifiant son utilisation. Consulté le 10 avril 2016 sur http://surtab.com/home/index.php.
[138] *Cf.* Supra 33.

A) L'insertion des TIC et l'émergence de nouveaux comportements

60. Avec l'explosion du commerce électronique, le numérique s'impose aujourd'hui comme un outil de liaison indispensable entre le commerçant et le consommateur, donnant lieu au développement de ce que certains auteurs qualifient de « e-comportement »[139]. Ces e-comportements liés au numérique – qui se développent principalement dans le domaine commercial et qui s'observent désormais dans plusieurs autres secteurs tels que la santé, l'éducation, la formation (on parle aujourd'hui de e-santé, e-formation, e-éducation)[140] – sont alimentés par la mise sur le marché, par les fabricants, de produits de plus en plus connectés[141].

61. Le foisonnement de ces e-comportements qui s'observe avec l'explosion du commerce électronique peut trouver une double explication. D'une part, les TIC permettent au consommateur d'avoir un accès rapide et à moindre coût au produit convoité, à travers notamment la vitrine en ligne du site Internet du commerçant. Le consommateur situé à n'importe quel endroit de la planète peut commander et se faire livrer – à domicile ou dans un « point retrait » – n'importe quel produit disponible chez un e-commerçant localisé dans un pays situé à l'autre bout de la planète[142]. D'autre part, les TIC permettent au consommateur, en amont de son investissement, de s'informer sur la qualité du produit et donc sur le rapport qualité-prix, par le biais des forums et des réseaux sociaux.

---

[139] Roland J.-M., Manager les e-comportements : technopathe, technophile, technophobe ... Comment motiver les collaborateurs 2.0, éd. Eyrolles, 2013, p. 2.

[140] Le développement de ces e-comportements s'est amplifié avec l'arrivée de la pandémie du Corona Virus (COVID 19), avec le recours généralisé au Télétravail, télé-enseignement et à la téléconsultation.

[141] Dans les années 90 Bill Gates évoquait déjà la façon dont l'ordinateur et internet allait bouleverser notre quotidien. Gates B., La route du futur, éd. Paris : Pocket, coll. Presses Pocket, 1997, p. 193. Aujourd'hui, on constate que ces outils ont effectivement révolutionner notre mode de vie. Il est évident que dans encore quelques décennies on parlera tout simplement de e-vie tant que toute les facettes de la vie de l'être humain seront gérées par le numérique.

[142] Les sites tels que eBay et Amazon, qui sont les principaux géants mondiaux du commerce électronique et sont les pionniers dans la mise en place des plateformes de e-commerce, ont révolutionné la notion de *« market-place »*. Bruguet V. et Vallet J.-B., Le commerce connecté : comment le digital révolutionne le point de vente, éd. Eyrolles, 2015, p. 27. Leur succès témoigne fort bien de la place du e-commerce actuellement dans le monde.

62. Ces comportements induits par les TIC ont été accentués par l'usage de l'Internet mobile. Le téléphone portable et accessoirement la tablette tactile restent les principaux piliers du développement de ces e-comportements[143]. Aux États-Unis par exemple plus de 60% des consommateurs ont recours à leur portable pour faire du repérage avant de se déplacer en magasin et plus de 75% d'entre eux l'utilise dans l'enceinte même du magasin[144]. De même, en France l'utilisation de l'Internet mobile s'est envolée. Selon une étude réalisée par l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE), l'accès à Internet depuis un terminal mobile a augmenté de plus de 60% en 2017 en France alors qu'il était seulement de 18% en 2009[145].

63. Le téléphone portable est le principal moyen d'accès au réseau Internet dans les PED, à l'instar donc des pays riches, les e-comportements se sont grandement développés dans ces territoires. En Haïti, l'utilisation d'Internet depuis ce terminal a largement augmenté réduisant de manière drastique les connexions au réseau par micro-ordinateurs. Cela s'explique par la forte progression de la téléphonie mobile observée entre 2005 et 2016, où la pénétration du mobile est passée de 5% (2005) à 30% (2007)[146] et à plus de 61% en 2016[147]. Cet essor de la téléphonie mobile s'explique par le fait que l'accession à la micro-informatique – élément indispensable pour se connecter à Internet – est longtemps restée hors de portée de l'immense majorité des haïtiens, en raison du coût élevé de cet outil. Aujourd'hui, malgré la démocratisation des outils informatiques dans le pays, le *web* mobile reste le moyen privilégié par les haïtiens pour se

---

[143] En 2011 les vente de PC ont chuté de 19% en Europe. Bembaron E., « La tablette en passe de supplanter le PC », Journal en ligne Le Figaro, 19 Août 201. La connexion sur internet depuis les ordinateurs est en nette recule, les internautes privilégiant les autres terminaux tels que le mobile et la tablette.

[144] Bruguet V. et Vallet Jn-B., Le commerce connecté : comment le digital révolutionne le point de vente, éd. Eyrolles, 2015, p. 75.

[145] Mordier B., « L'usage des technologies de l'information et de la communication par les ménages entre 2009 et 2017 – Enquêtes sur les TIC auprès des ménages », INSEE, mars 2018. Consulté le 23 nov. 2019 sur www.insee.fr/fr/statistiques/3324572?sommaire=3324839. L'étude dans sa version complète est publiée en 2019 sur www.insee.fr/fr/statistiques/3676685?sommaire=3696937, consulté le 20 mars 2020.

[146] Huet Jn-M., Viennois I., Pierre L. et Kebede T. A., « La téléphonie mobile facteur de développement ? », L'Expansion Management Review, n° 137, 2010, p. 118-127.

[147] Journal Haïti libre, « Haïti - Technologie : Téléphonie, la compétition en chiffres (2016) », Haïti Libre, 27 déc. 2016, consulté le 18 juin 2017, sur www.haitilibre.com/article-19625-haiti-technologie-telephonie-la-competition-en-chiffres-2016.html. Il n'y a malheureusement pas de statistique plus récente sur la progression de la téléphonie mobile en Haïti.

connecter à Internet. Achat et vente en ligne (symboles du e-commerce), e-formation, e-santé, pour ne citer que ces exemples, sont autant de possibilités offertes par les technologies de l'information et de la communication.

B) L'insertion des TIC et le développement de nouveaux secteurs d'activités

64. L'appellation de TIC regroupe une série de domaines tels que l'audiovisuel, les multimédias, et principalement le secteur des télécommunications, mais aussi la micro-informatique et Internet. Leur développement s'accompagne donc du développement des secteurs producteurs des outils numériques tels que les ordinateurs, les tablettes et les téléphones. Or, la fabrication de ces outils nécessite évidemment une main d'œuvre qualifiée, et des espaces de production.

65. La constance et la rapidité du progrès technologique associées à la demande et à l'exigence des consommateurs imposent aux fabricants d'appareils numériques une production rapide et en quantité (importante) d'appareils toujours plus performants et présentant un bon rapport qualité-prix. Ces exigences auxquelles sont confrontés les fabricants ont ouvert de nouvelles opportunités pour les pays en développement. En effet, en quête d'espaces de production moins onéreux et de main-d'œuvre moins coûteuse – afin d'augmenter leur profit, tout en proposant aux consommateurs des appareils de qualité et à un prix abordable – les grandes entreprises technologiques ont tendance à délocaliser certaines de leur activité (la production de certaines pièces nécessaires à la fabrication) vers les pays en développement.

66. Cette délocalisation de la production a largement profité à certains pays émergents comme la Chine qui a connu ces dernières années la prolifération d'usines technologiques sur son territoire. Selon les données de la Banque mondiale, la Chine a réalisé plus de 731 milliards de dollars américains en 2018 avec l'exportation de matériels de haute technologie contre un peu

plus de 342 milliards en 2007[148]. L'économie numérique représente aujourd'hui « environ un tiers du PIB de la Chine »[149]. De même, avec l'exportation de produits *high-tech* l'Inde a réalisé plus de vingt milliards de dollars américains en 2018 contre onze milliards en 2007[150]. La prolifération de ces espaces de fabrication des outils numériques occasionne le développement de toute une série de prestations et de services liés au numérique, et participe au développement de l'entrepreneuriat.

67. Le développement des TIC s'est accompagné du développement de nouveaux secteurs d'activité dans les pays en développement tels que la création « de *villages phone* »[151] et l'ouverture de cybercafé, qui sont les activités – issues des TIC – les plus répandues dans ces pays. Le « *village phone* » est une pratique initiée par une compagnie bangladaise le *Grameen Telecom* afin de pallier l'insuffisance de communication en milieu rural. Elle permet aux femmes d'investir dans l'acquisition d'un kit de téléphonie (combiné et accessoires) et de lancer leur service de « publiphone mobile » en vendant des temps de communication aux habitants de leur village. Lancé initialement au Bangladesh, ce programme a été développé dans d'autres pays en développement comme le Rwanda[152]. Quant aux cybercafés, cette activité a connu un franc succès dans les PED dans la deuxième moitié des années quatre-vingt-dix.

68. L'émergence des TIC a été un véritable moteur pour le développement de l'entrepreneuriat dans le domaine du numérique. En Haïti, l'insertion des TIC a occasionné l'ouverture à Port-au-Prince et dans sa proche banlieue, de magasins spécialisés dans la réparation d'appareils numériques principalement ordinateurs et téléphones portables. De même, la démocratisation de la téléphonie mobile et le système de rechargement ont engendré un

---

[148] Dans une étude réalisée en 2019 par l'OIT, la Chine a été classée au premier rang « des principaux exportateurs mondiaux de marchandises » pour l'année 2018. Consulté le 12 janv. 2020 sur https://www.wto.org/french/res_f/statis_f/wts2019_f/wts2019_f.pdf.

[149] OCDE, « Étude économique de l'OCDE : Chine », OCDE, avr. 2019, p. 66.

[150] https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/TX.VAL.TECH.CD. Consulté le 15 déc. 2018 sur

[151] Aminuzzaman M. S., « Téléphones cellulaires dans le Bengladesh rurale : Étude du téléphone de village de Grameen Bank » *in* Goldstein A. et O'connor D. (dir.), Étude du centre de développement : Commerce électronique et développement, OCED, 2003, p. 182.

[152] Bonjawo J., Révolution numérique dans les pays en développement : l'exemple de l'Afrique, éd. Dunod, 2011, p. 32.

nouveau secteur d'activité et ont favorisé le développement de l'entrepreneuriat. En effet, de jeunes entrepreneurs haïtiens (considérés comme des vendeurs *freelances*)[153] ont en partenariat avec l'opérateur de télécommunication Digicel mis en place un système ingénieux appelé *Pap padap*[154]. Il s'agit d'un système de recharge électronique qui permet aux utilisateurs de téléphone portable de s'approvisionner en unités de communication à l'aide de crédit de communication récupérer sur le portable du vendeur. Ce système innovant de rechargement a supplanté la carte téléphonique qui coûte en moyenne 60 gourdes[155] contre 10 gourdes pour des crédits de communication équivalents lorsque les détenteurs de téléphones mobiles s'approvisionnent auprès des vendeurs *« pap padap »*. Ces vendeurs sont en outre de véritables entrepreneurs, car ils ne sont ni salariés ni contractuels de la compagnie de téléphonie.

69. Le développement de l'entrepreneuriat a également été favorisé par le foisonnement des sites de vente en ligne. Tout d'abord, l'un des principaux avantages des sites de e-commerce est que le commerçant est dispensé de l'obligation de disposer d'un local destiné à l'accueil du public. Or, dans les PED, les frais de location d'un local commercial constituent souvent un frein au lancement de l'activité. Ensuite, un autre avantage tient à l'absence de législation sur le e-commerce en Haïti comme dans d'autres PED. Aussi, toute internaute peut en quelques clics s'improviser e-vendeur sans avoir à respecter de formalisme particulier. La multiplication à l'échelle mondiale des plateformes de e-commerce favorise l'explosion de ce type de comportement.

Il est intéressant de préciser que dans certains PED le développement de l'entrepreneuriat dans le domaine des TIC s'est également accompagné du développement de la créativité. En chine par exemple, en 2017 les dépôts de brevets et de marques ont augmenté respectivement de 14,2% et 55,2%[156]. Selon Francis Gurry, Directeur général de l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle (OMPI*) « Ces taux de croissance élevés ont propulsé les parts de la*

---

[153] Il s'agit en réalité des vendeurs ambulants. Consulté le 10 avril 2018 sur http://haitiinnovation.org/fr/2011/12/20/pap-padap-dir-k-dir-k-mobile-communication-0.

[154] Expression créole qui signifie « le fait d'acheter ou de vendre des produits au détail ». Consulté le 10 avril 2018 sur http://infohaiti.net/index.php/accueil/culture/2544-reflexions-sur-mon-bref-retour-au-pays-natal.

[155] La gourdes (gds) est la devise haïtienne.

[156] Rapport annuel *World Intellectual Property Organisation, WIPO*, 2018, p. 5. Consulté le 15 juil. 2019 sur www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_941_2018.pdf.

Chine dans les dépôts [de demande] de brevet mondiaux et l'activité de dépôt de marques pour atteindre respectivement 43,6% et 46,3% »[157]. Dans le rapport annuel de 2020, celui-ci indique « qu'en 1999, l'OMPI recevait 276 demandes en provenance de la Chine, contre 58 990 en 2019, soit 200 fois plus aujourd'hui qu'il y a 20 ans ». Il précise que « La Chine devient le principal déposant de demandes internationales de brevet en 2019 »[158]. Aussi, pour Haïti comme pour de nombreux pays en développement, les technologies de l'information et de la communication constituent à l'évidence un outil d'intégration à l'espace économique mondial.

[157] *Ibid*.

[158] Rapport annuel l'Organisation Mondiale de la Propriété Intellectuelle, *OMPI*, avr. 2020. Consulté le 14 juin 2020 sur www.wipo.int/pressroom/fr/articles/2020/article_0005.html.

CHAPITRE 2 : LES TIC, UN OUTIL D'INTÉGRATION D'HAÏTI À L'ESPACE MARCHAND MONDIALISÉ

70. Avec la mondialisation des technologies de l'information et de la communication, l'économie du marché est devenue une économie de réseaux, c'est-à-dire une économie entièrement gouvernée par les technologies nouvelles, engendrant un marché du travail mondial dématérialisé **(Section 1)**, et un marché du travail cyberconditionné **(Section 2)**.

Section 1 : Un marché du travail mondial dématérialisé.

71. L'une des conséquences majeures de l'évolution perpétuelle des technologies nouvelles est la dématérialisation. Il s'agit d'un marché qui ne cesse de croître **(I).** En raison de la place qu'occupe actuellement ce phénomène dans le développement de l'activité des entreprises à l'échelle mondiale, celui-ci contribue à la création d'activité dans les pays en développement **(II)**.

I- La dématérialisation, un marché en constante évolution

72. Peu utilisée dans les PED, la dématérialisation est pourtant un concept qui est au cœur des évolutions technologiques **(A)**. Ce phénomène présente des enjeux qui peuvent être favorables aux pays en développement **(B)**.

A) Le concept de dématérialisation

73. La dématérialisation est ce phénomène révolutionnaire émanant de l'évolution des technologies nouvelles[159] qui consiste dans le remplacement de documents sur support papier en

[159] Ardourel Y., Vers une société de la connaissance, éd. Presses Universitaires de Bordeaux, 2014 p. 101.

fichiers informatiques, c'est-à-dire en « contenu numérique » [160]. Le plus souvent mis en œuvre dans les entreprises à l'occasion de restructurations commandées par les innovations technologiques ou encore de conservations d'informations, la dématérialisation peut prendre deux formes. Il peut consister en la transformation des documents physiques, c'est-à-dire les documents émis à l'origine sur un format papier, en fichiers numériques au moyen d'un scanner. Il peut également s'agir de documents créés directement sous forme numérique, soit pour la mise en place d'un nouveau procédé, soit pour les intégrer à un processus déjà existant.

74. Cependant, le procédé peut être utilisé par l'entreprise comme un simple moyen pour archiver sous forme électronique des documents papier relatifs à la gestion de l'activité. Dans ce cas, il constitue un simple moyen pour l'entreprise de réduire les frais dus à l'utilisation du support papier. Ou alors, il peut s'agir pour l'entreprise d'un réel moyen d'échange avec les salariés, les partenaires commerciaux et la clientèle, dans la mesure où le procédé permet de gérer et de traiter sous forme numérique les courriers, les commandes, les bons de livraison, les factures et les bulletins de salaire, etc.[161].

75. Fort des avantages qu'elle procure, la dématérialisation s'est rapidement développée dans les entreprises et concerne aujourd'hui la majeure partie de leurs activités. En effet, nettement plus rapide et moins coûteux, la quasi-totalité des entreprises s'est mise à la dématérialisation et se sert de ce système tant dans leur rapport avec leurs salariés que dans leur relation avec leurs clientèles. À titre d'exemple, on constate qu'aujourd'hui, une grande majorité d'entre elles ont initié leurs salariés aux « notes de service » et au « bulletin de paie » électroniques[162]. De même,

---

[160] Le "contenu numérique" est défini comme « des données produites et fournies sous forme numérique ». Art. 2 (1) Directive (UE) 2019/770 du Parlement Européen et du Conseil du 20 mai 2019, relative à certains aspects concernant les contrats de fourniture de contenus numériques et de services numériques. Pour la définition du contenu numérique voir également https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01432544/document, consulté le 2 mars 2018.

[161] www.lefigaro.fr/vie-bureau/2012/06/14/09008-20120614ARTWWW00571-la-dematerialisation-une-application-vertueuse.php. Consulté le 4 mars 2015.

[162] En France la transmission aux salariés du bulletin de paie sous forme électronique a été autorisé par la Loi n° 2009-526 du 12 mai 2009 (art. 26), de simplification et de clarification du droit et d'allègement des procédures. JORF n° 0110 du 13 mai 2009. Droit du travail - Simplification, clarification et allégement des procédures, Dr. soc., Juris Association, L.T, JA 2009, n°400, p. 6. Depuis la loi travail du 8 août 2016, en vigueur le 1er janvier 2017, les entreprises sont habilitées à procéder à la remise du bulletin de paie électronique sans avoir à recueillir l'accord

la presque quasi-totalité des banques propose à leurs clients la possibilité de récupérer à n'importe quel moment – en se connectant à leur espace client – leur relevé de compte, leur relevé d'identité bancaire (RIB), etc. Cependant, cette dématérialisation des documents – véritable pilier de la transformation et de l'évolution des comportements dans les entreprises – est un phénomène favorisé par un certain nombre d'éléments.

76. Il s'agit tout d'abord de l'écrit et de la signature électronique. En effet, la dématérialisation des documents n'a été une véritable révolution dans le fonctionnement des entreprises qu'à partir de la mise en place de normes législatives légalisant l'écrit et la signature électronique.

L'écrit électronique est celui dont la réalisation nécessite l'utilisation d'appareils qui permettent d'entrer les données (clavier) et de les visualiser (écran) ; d'appareils qui permettent de stocker les données (boitier PC, disque dur externe, clé USB) ; d'un système informatique qui permet une inscription numérique (logiciel). À la différence de l'écrit papier qui est directement lisible par celui qui le détient, l'écrit électronique forme un document qui reproduit *« les données d'un acte juridique inscrites sur support informatique »*[163], et ne peut être déchiffré qu'à l'aide d'un support numérique.

Quant à la signature électronique, elle est évidemment liée à l'écrit électronique et permet l'authentification du e-document ainsi que l'identification de son auteur. Plus généralement, elle établit la sécurité d'une preuve électronique. En droit français, la fiabilité de la signature électronique est présumée, jusqu'à preuve du contraire[164].

---

exprès des salariés. Ces derniers peuvent cependant s'opposer à l'obtention du bulletin de paie sous format électronique. Art. 54 LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. JORF n°0184 du 9 août 2016. Art. L3243-2 al 2 Code du Trav.

[163] Rochfeld J., « Loi n° 2000-230 du 13 mars 2000 portant adaptation du droit de la preuve aux technologies de l'information et relative à la signature électronique », RTD civ., 2000, p. 423. Raynouard A., « Le droit de l'écrit électronique », LPA, 2001, p. 15. La LOI n° 2004-575 du 21 juin 2004, pour la confiance dansl'économie numérique a posé le principe d'équivalence entre l'écrit papier et l'écrit numérique. Rochfeld J., « Le temps et les formes aplatis de l'univers électronique », RTD civ., 2005 p. 843, 846. https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01944114/document. Consulté le 15 déc. 2019 ; La cour de cassation a récemment rappelé que « l'écrit sur support électronique a la même force probante que l'écrit sur support papier ». Cass. soc., 20 fév. 2019, pourvoi n° 18-12.546.

[164] Art. 1316-4 du C. civ. français.

77. La légalisation de l'écrit et de la signature électronique a permis de résoudre l'un des principaux obstacles juridiques à la dématérialisation, à savoir la force probante des documents établis à partir de supports numériques ou simplement stockés sur de tels supports. Dans la mesure où ces deux éléments sont indispensables à l'essor durable de la dématérialisation – la crédibilité de cette dernière résidant dans le fait que la mise sous forme numérique d'un document ne vienne pas remettre en cause les garanties de son authenticité – les pouvoirs publics, y compris de certains PED, ont compris la nécessité de donner à l'écrit et à la signature électronique un cadre légal[165]. L'objectif étant de conférer aux documents établis sous forme numérique une valeur juridique identique à celle dont sont dotés les documents établis sur support papier et authentifiés par une signature manuscrite. L'écrit et la signature électronique qui sont issus de l'essor figurant des TIC et qui ont favorisé la dématérialisation sont des éléments nécessaires à une mise en place efficace du télétravail.

78. Intégré dans le système juridique de certains pays développés dès le début des années 2000 – c'est le cas en droit français avec la loi du 13 mars 2000[166] qui a posé le principe de l'indépendance entre le document écrit et son support technique, étendant par ce biais la possibilité à tous les actes d'être établis et conservés sous forme numérique et le décret du 30 mars 2001[167] qui a traité la question de la signature électronique avec des références à l'écrit électronique – l'écrit et la signature électronique ont récemment été légalisé dans certains pays

[165] Décret du 29 janv. 2016, sur la signature électronique en Haïti. *Cf.* Annexe 10.

[166] Loi n° 2000-230 du 13 mars 2000, portant adaptation du droit de la preuve aux technologies de l'information et relative à la signature électronique. JORF n° 62 du 14 mars 2000, p. 3968. Cette loi qui reprend les dispositions de la directive 1999/93/CE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 1999 sur un cadre communautaire pour les signatures électroniques a été intégré dans le Code civil français aux articles 1316-1 à 1316-4. La loi pour la confiance dans l'économie numérique du 21 juin 2004 (LCEN) a introduit dans le code civil la validité des actes juridiques par l'article 1108-1 du Code civil en renvoyant tout simplement aux articles 1316-1 et 1316-4 dudit code. Seuls les actes sous seing privé portant sur le droit de la famille et les sûretés réelles et personnelles restent exclus de la digitalisation. Par la suite, le code de procédure civile a été modifié pour prendre en compte la vérification d'écriture électronique (art. 287 et 288-I du CPC). Une nouvelle loi adoptée par le Parlement français confirme la valeur de la preuve électronique sous certaines conditions et facilite l'archivage électronique pour les entreprises. Sous réserve d'un décret qui sera publié, cette nouvelle loi entrera en vigueur le 1er octobre 2016.

[167] Décret n°2001-272 du 30 mars 2001 pris pour l'application de l'article 1316-4 du code civil et relatif à la signature électronique. JORF n° 0077 du 31 mars 2001 p. 5070.

en développement. En Haïti, c'est le décret du 29 janvier 2016[168] qui en fixe le cadre juridique. Celui-ci dispose en son article 1er alinéa 6 que *« l'écrit sur support électronique à la même force probante que l'écrit sur support papier »*. L'objectif de ce décret est d'adapter la législation haïtienne aux réalités des évolutions du monde actuel, en favorisant l'acceptation générale des actes électroniques. L'adoption de ce décret devrait « booster » les entreprises haïtiennes qui intègrent de plus en plus le numérique dans leur gestion et leur échange avec leurs partenaires et leurs clients.

79. La légalisation de l'écrit et de la signature électronique a certainement renforcé l'usage de la dématérialisation par les entreprises. Cependant, l'écrit et la signature électronique n'ont pas été les seuls éléments favorables à la libéralisation de la dématérialisation des documents. Cette dernière a également été favorisée par le développement du *Cloud Computing*.

80. Il s'agit ensuite du *Cloud Computing*, une pratique qui consiste à « utiliser un réseau de serveurs distants hébergés sur Internet pour stocker, gérer et traiter des données, plutôt qu'un serveur local ou un ordinateur personnel »[169]. Depuis quelques années, cette pratique suscite un engouement dans les entreprises aussi bien dans les pays développés que dans les PED qui se sont entichés de cette manière de stocker et de partager leurs données informatiques. Les données conservées dans le *Cloud* sont directement accessibles sur n'importe quel support numérique équipé d'une connexion Internet, les salariés peuvent donc accéder aux informations de l'entreprise à n'importe quel endroit où ils se trouvent, c'est-à-dire aussi bien dans les locaux de l'entreprise qu'à l'extérieur[170]. Le *Cloud* facilite donc le travail collaboratif et s'impose de plus en plus aussi bien dans le fonctionnement que la gestion des entreprises.

---

[168] Décret du 29 janv. 2016, portant sur la signature électronique et reconnaissant le droit de tout administré à s'adresser à l'administration publique par des moyens électroniques, modifiant les art. 102, 111 et 112 du Code civil. JORH n° 20 du 29 Janv. 2016. *Cf.* Annexe 10.

[169] Zolynski C. et Perray R., « *Crowding It the Cloud, Data Protection and Permissible Business Models* » *in Opinio Juris In Comparatione: Studies in Comparative and National Law*, vol I, 2015, p. 2

[170] Renard I. et Rietsch Jn.-M., Aide-mémoire de droit : à l'usage des responsables informatique, éd. Dunod, 2012, p. 171.Richard De S., Numériques : Document, éd. Grasset, 2014, p. 22.

81. Bien que le déploiement du *Cloud* n'ait pas encore complètement investi toutes les entreprises et plus particulièrement les PME, certaines études – parmi lesquelles celle réalisée par le cabinet 451 *Research* sur le *Cloud Computing* dans ces grands pays émergents que sont la Chine et l'Inde – montrent que cet outil occupe une place de plus en plus importante dans les entreprises des pays émergents[171]. Aujourd'hui, la majorité des employeurs mettent à disposition de leurs salariés de tels espaces afin de faciliter le travail collaboratif. En effet, le *Cloud* permet aux salariés de stocker, mais aussi – et c'est sans doute l'un de ses apports les plus intéressants pour les entreprises – de partager nettement plus aisément leur travail avec leurs collègues. En 2018, environ 60% des charges de travail au sein des entreprises tournaient sur le *Cloud computing*[172].

82. Dans les PED, les entreprises qui utilisent ces espaces de stockage dématérialisés tournent souvent sur des *Clouds* publics, tels ceux de Microsoft Office, de *Google Drive*, de *Dropbox*, d'Apple (*iCloud Drive)* qui sont nettement moins coûteux, voire totalement gratuits, dépendamment du volume de documents stockés et donc de l'espace de stockage utilisé. Précisons que le *Cloud* public ne signifie pas que les données de l'entreprise stockées dans cet espace deviennent accessibles aux personnes extérieures à l'entreprise, mais simplement que ces données sont hébergées sur des serveurs qui sont également utilisés par d'autres internautes (entreprises ou particuliers) pour le stockage de leurs données. S'agissant du *Cloud* privé au contraire, les données de l'entreprise sont hébergées sur un serveur réservé à l'usage unique de l'entreprise et de ses collaborateurs. Ainsi, seules les personnes autorisées à échanger et stocker des informations sur ce serveur peuvent accéder à cet espace.

---

[171] « *China and India emerging as Cloud computing powerhouses in Asia-pacific* ». Consulté le 3 fév. 2017 sur https://451research.com/china-india-Cloud -market-forecast-2016 ? Selon le cabinet 451 en 2020 la Chine et l'Inde devraient émerger en tant que centrales de *Cloud Computing* en Asie-Pacifique et les deux pays représenteraient environ 30% du marché Asie-Pacifique.

[172] Cheminat J., « Les *workloads* des entreprises basculent rapidement vers le Cloud », silicon.fr, 2 sept. 2016. Disponible sur www.silicon.fr/les-workloads-des-entreprises-basculent-rapidement-vers-le-Cloud 156572.html ?

B) Les enjeux de la dématérialisation

83. Conséquence évidente du développement des technologies de l'information et de la communication[173], la dématérialisation (totale ou partielle)[174] présente de sérieux enjeux pour les entreprises. Tout d'abord, elle permet à celles-ci de mieux maitriser le flux toujours plus important et varié de documents et de contenus numériques provenant à la fois de leurs salariés, de leurs partenaires et de leurs clientèles. Elle permet ensuite de renforcer la performance et l'efficacité des entreprises en leur permettant de faire une gestion immédiate des données et des informations dont le traitement est facilité par ce phénomène. Enfin, la dématérialisation répond au besoin d'automatisation qui gouverne de plus en plus le fonctionnement et l'organisation des entreprises en supprimant la gestion manuelle dans une grande partie de certains de leurs services.

84. L'automatisation qui constitue un progrès majeur et qui peut être considérée comme l'épine dorsale de la dématérialisation – du moins de la dématérialisation informationnelle[175] de la gestion de certains services – se trouve désormais au cœur de la gestion des flux dans la plupart des entreprises. L'un des exemples les plus concrets sur ce point est l'automatisation des flux de facturation qui fait aujourd'hui partie intégrante de la gestion d'une majorité d'entreprises sans distinction de taille et qui concerne plus particulièrement les entreprises du e-commerce. Le marché de la dématérialisation des factures et plus largement de l'ensemble des documents de l'entreprise évolue à une vitesse telle que d'aucuns qualifient ce phénomène de « première étape dans la mise en œuvre d'une politique "zéro papier" [au sein de l'entreprise] »[176].

85. La dématérialisation des documents apporte également aux entreprises de nombreux

---

[173] Ardourel Y., Vers une société de la connaissance, éd. Presses Universitaires de Bordeaux, 2104, p. 101.

[174] La dématérialisation partielle ou simple est celle qui est semi-automatisée. C'est le cas lorsque les documents papiers de l'entreprise sont numérisés au moyen d'un scanner et sauvegarder sur un support informatique et utilisés dans les échanges au sein de l'entreprise ou avec l'extérieur. Au contraire, la dématérialisation totale occasionne la suppression totale de toutes version papier dans le processus.

[175] Ardourel Y., Vers une société de la connaissance, éd. Presses Universitaires de Bordeaux, 2014, p. 101.

[176] www.elan-new.com/dematerialisation/. Consulté le 14 mai 2018.

avantages attachés cette fois-ci au changement de support[177]. Elle permet un gain de temps non négligeable : les documents stockés ou archivés sont nettement plus faciles à retrouver (à l'aide de la barre de recherche et de l'utilisation de mots clés), les documents ou toutes autres informations peuvent être partagés entre les différents services ou encore communiqués à des tiers (clients, fournisseurs) en temps réel. L'entreprise devient donc plus réactive et par là même plus compétitive. Ce gain de temps – fort profitable aux entreprises situées dans les PED comme Haïti, qui font souvent face à un problème de congestion de la circulation routière dans les zones urbaines, auquel sont quotidiennement confrontés leurs coursiers – entraine également un gain de productivité, puisque les salariés « évitent ainsi les actions répétitives et chronophages pour se concentrer sur des tâches à valeur ajoutée »[178].

Elle permet également, une réduction considérable des coûts liés au stockage et au traitement de documents. En effet, dans certains services, la dématérialisation se manifeste par la suppression totale de la version papier, les échanges tant au sein de l'entreprise qu'avec l'extérieur se faisant essentiellement *via* les canaux numériques. Elle permet donc de réduire de manière considérable non seulement les coûts liés au stockage de documents papier, aux impressions et aux photocopies, mais également ceux liés à l'achat de matériels bureautiques et principalement les fameuses ramettes de papier.

La dématérialisation permet enfin, une diminution des frais d'envoi de documents. Aujourd'hui, les moyens de transmission et d'échange de documents entre l'entreprise et ses partenaires, mais aussi entre celle-ci et ses clients ont complètement changé. Dans la mesure où les échanges s'accompagnent le plus souvent des documents dématérialisés, ceux-ci se font donc de plus en plus *via* les multiples canaux de diffusion émanant des TIC (email, télétransmission, *Cloud,* etc.). Ainsi, les entreprises réalisent aujourd'hui de réelles économies sur les frais d'affranchissement.

86. La dématérialisation est donc un atout majeur pour les entreprises et particulièrement celles évoluant dans les PED, compte tenu des économies que celle-ci leur permet de réaliser,

[177] Certains auteurs considèrent que la dématérialisation d'une opération informationnelle qui consiste en un simple changement de support et non en une disparition de celui-ci. Il s'agit selon eux d'un simple passage du support papier au support électronique. *Ibid*.

[178] www.elan-new.com/dematerialisation/. Consulté le 14 mai 2018.

mais aussi du gain de temps et de productivité que celle-ci peut leur apporter. Cependant, qu'il s'agisse d'une véritable disparition du support matériel ou d'un simple changement de support[179], la dématérialisation des opérations informationnelles apporte de réelles modifications dans l'organisation, le fonctionnement et le développement des entreprises et ces modifications profitent à bien des égards aux pays en développement.

II- La dématérialisation, créatrice d'opportunités pour les pays en développement

87. Dans la mesure où avec la dématérialisation le support physique disparait, étant remplacé par un support électronique, ce phénomène a permis la gestion à distance de certaines activités de l'entreprise, ce qui a été doublement profitable aux pays en développement. En effet, cette possibilité de gestion à distance émanant de la dématérialisation a favorisé à la fois l'externalisation de certaines prestations **(A)** et la délocalisation de certaines activités **(B)** d'entreprises étrangères vers les PED.

A) L'externalisation par les entreprises étrangères de certaines prestations

88. Comme on l'a vu[180], la dématérialisation est la transformation de supports d'informations matériels en fichiers informatiques. Ce phénomène qui s'impose de plus en plus aux entreprises a permis à celles-ci de se libérer « des contraintes matérielles et en particulier du temps et de l'espace »[181]. Cet affranchissement des contraintes liées à la matérialité a entrainé un profond changement de certaines pratiques dans les entreprises. En effet, la dématérialisation a facilité l'externalisation d'activités, ce dernier étant lui aussi un autre phénomène favorisé par l'intégration des technologies nouvelles dans les entreprises.

[179] Ardourel Y., Vers une société de la connaissance, éd. Presses Universitaires de Bordeaux, p. 101.
[180] *Cf.* Supra 86.
[181] *Ibid.*

89. L'externalisation d'activités est ce phénomène qui consiste pour les entreprises à confier une partie de leurs activités à des partenaires extérieurs[182]. Cette pratique a été favorisée par la dématérialisation puisqu'on passe du support papier au support électronique, ce qui apporte une certaine simplification dans la gestion de certaines activités de l'entreprise. À titre d'exemple, aujourd'hui la souscription d'un contrat d'assurance ne nécessite plus de déplacement systématique dans une agence d'assurance, car celle-ci peut se faire entièrement en ligne et à distance, puisque le souscripteur est en principe invité, lors de sa souscription en ligne, à scanner les documents nécessaires à sa souscription et les transmettre par email à son futur assureur. La signature électronique permet de finaliser la mise en place du contrat d'assurance sans que l'assurer ait à se déplacer. Il en est de même pour les opérateurs d'Internet et de téléphonie tant pour leur service d'abonnement que pour leur service après-vente[183].

Dans la mesure où tout peut de nos jours être géré à distance ou plus exactement en ligne, le gestionnaire du contrat d'assurance ou encore le salarié de la compagnie de téléphonie peut être localisé dans n'importe quel pays. Or, les pays en développement étant de parfaites mannes fiscales, les investisseurs étrangers sont souvent tentés par l'externalisation totale ou partielle de certaines de leurs activités (dématérialisées) dans ces pays, dans lesquels le droit du travail est nettement moins protecteur des salariés. Ces avantages qu'offrent les PED conduisent certains employeurs à utiliser un moyen beaucoup plus radical, à savoir la délocalisation.

B) La délocalisation par les entreprises étrangères de certaines activités

90. Considérée comme « *la séparation entre les lieux de production et de consommation […] les produits [étant] fabriqués dans un lieu différent de celui où ils sont consommés* »[184], la délocalisation consiste dans le transfert par une société de son activité dans un autre pays. Ce phénomène concerne généralement des entreprises implantées dans les pays développés, qui pour des raisons tenant d'une part, à une nécessité constante de chercher d'autres pôles de

[182] Il s'agir d'une pratique assez fréquente dans le secteur de la concession automobile. Crochet P.-Y, « Votre voiture est-elle une "Made in France" », Sud-Ouest, août 2013. Consulté le 12 mai 2015 sur www.sudouest.fr/2013/08/08/votre-voiture-est-elle-une-made-in-france-1136410-4736.php.

[183] De tels services sont de nos jours souvent assurés par des entreprises sous-traitantes localisées le plus souvent dans les pays émergents. Defarges P. M., La mondialisation, éd. PUF, coll. *Que sais-je ?*, 2013, p. 50.

[184] Villemus P., Délocalisations, aurons-nous encore des emplois demain ? Seuil, 2005, p. 7.

compétence technologique, ou du moins de personnel plus qualifié pour développer leur activité, et d'autre part, à leur désir de profiter d'une fiscalité plus généreuse et moins contraignante, d'un coût du travail moins élevé et d'une législation du travail moins exigeante, peuvent décider de se délocaliser, pour s'implanter le plus souvent dans un PED.

91. La délocalisation d'entreprises évoluant dans le domaine du numérique constitue dans les pays en développement une véritable aubaine et crée de véritables opportunités pour ces pays[185]. En effet, ces derniers voient s'installer sur leur territoire des entreprises qui sont non seulement créatrices d'emploi, dans la mesure où elles recrutent du personnel local, mais sont également porteuses d'innovation[186], dès lors qu'elles y développent la plupart du temps des techniques encore peu connues ou très peu développées sur ces territoires (sauf bien sûr si la délocalisation vise la recherche d'un pôle de compétence). En outre, l'installation de ces entreprises dans les pays en développement profite à l'exportation, puisque les produits fabriqués sur place sont le plus souvent destinés à une clientèle internationale[187], même s'il est évident que l'entreprise fait en sorte de développer une clientèle locale et donc de s'assurer d'une part de marché locale.

92. Les TIC ont favorisé la délocalisation d'activités, mais aussi la délocalisation d'emplois (notamment vers les télécentres) dans le domaine du numérique, et les PED en sont les grands bénéficiaires. Cependant, comme pour l'externalisation, ce phénomène a été favorisé, voire accentué par la dématérialisation des documents, puisque s'agissant de la délocalisation des entreprises technologiques, celle-ci ne concerne généralement que la fabrication des produits et n'impacte que légèrement la gestion (de la clientèle par exemple).

Fort de ces développements, force est de constater qu'aujourd'hui avec les nouveaux outils technologiques et notamment la dématérialisation des supports, on fait face à un marché du travail totalement dépendant du numérique.

---

[185] Jacquemot P., « Les entreprises françaises et le développement en Afrique », Revue Tiers Monde, 2015, p. 123-142.
[186] *Ibid.*
[187] Les grands émergents ont représenté 19% des échangent mondiaux. Ricardo D., Les pays émergents, éd. Armand Colin, 2014, p. 22.

Section 2 : Un marché du travail cyberconditionné

93. Le monde du travail s'est profondément transformé avec le développement des technologies de l'information et de la communication. Aussi bien les modes de recrutement que le rythme, les conditions et l'organisation du travail, les modes de rupture du contrat ont profondément changé. En Haïti comme ailleurs, on fait face aujourd'hui à un marché du travail cyberconditionné, dans lequel les acteurs de l'entreprise ont développé une sorte de dépendance vis-à-vis des technologies nouvelles.

94. Bien que ces changements occasionnés par les TIC se manifestent différemment selon que la pénétration continue de ce phénomène concerne des entreprises localisées dans les pays développés ou des entreprises situées dans les PED, mais aussi, selon le type d'entreprise concernée (entreprise technologique ou entreprise faisant simplement usage des TIC), les transformations impulsées par les technologies nouvelles impactent de manière similaire l'organisation des entreprises partout dans le monde.

Il s'avère opportun d'explorer les conséquences de ce phénomène à partir de deux axes principaux à savoir d'une part, les effets des TIC sur les relations individuelles de travail **(I)**, et d'autre part, les effets des TIC sur les relations collectives de travail **(II)**, dès lors que la relation de travail est aujourd'hui aussi bien dans son aspect individuel que dans sa dimension collective, otage des évolutions technologiques.

I- Les relations individuelles, "otages" des évolutions technologiques

95. Avec les technologies de l'information et de la communication, le monde du travail dans sa forme classique a connu des évolutions considérables. Aujourd'hui, les nouvelles technologies permettent d'établir une nouvelle organisation du travail, facilitant désormais, par exemple, le travail en dehors des locaux de l'entreprise[188]. Cependant, les TIC n'ont pas seulement révolutionné l'organisation du travail, elles ont impacté toutes les facettes de la relation de

[188] *Cf.* Infra 144 e svts.

travail allant de la période précontractuelle **(A)**, à la période suivant l'établissement de la relation de travail **(B).**

A) La prédominance des TIC dans les moyens et les méthodes de recrutement

96. Support privilégié de l'activité des entreprises[189], Internet joue aujourd'hui un rôle considérable dans la diffusion des offres d'emploi. L'« espace candidats » sur le site Internet de l'entreprise, les réseaux sociaux et les annonces publicitaires en ligne sont autant de nouveaux moyens de diffusion d'offres d'emploi, qui ont progressivement remplacé les méthodes traditionnelles, comme celle consistant en la diffusion des offres dans la rubrique « emploi » des quotidiens locaux. Le réseau Internet est devenu un canal important, voire le canal principal dans la recherche d'emploi[190], en conséquence il est également devenu le principal canal de diffusion des offres d'emploi[191].

97. En effet, de la même manière que les réseaux sont devenus un outil indispensable aux candidats dans leur recherche d'emploi (on a vu s'intensifier ces dernières années des méthodes de candidatures essentiellement liées aux TIC telles que la candidature en ligne, l'usage du CV dématérialisé et du CV vidéo, la mise en ligne de blogs emploi et la diffusion de vidéo de présentation)[192], ils sont également devenus pour les entreprises un moyen incontournable de recrutement et donc de diffusion de leurs offres d'emploi[193]. À titre d'exemple, aujourd'hui la presque quasi-totalité des entreprises dispose sur leur site Internet d'un espace de recrutement *via* lequel d'une part, ils diffusent leurs offres d'emploi et d'autre part, ils permettent aux candidats d'y répondre en y déposant leur candidature.

---

[189] Tricoit J.-P., « Recrutement, rupture du contrat de travail et TIC », JCP S, 2013, p. 1381. Tricoit J.-P., « La dématérialisation de la gestion de la relation de travail » BJT, 2018, p. 146

[190] Fondeur Y., « Internet, recrutement et recherche d'emploi : une introduction », Revue de l'Ires, 2006, p. 3-10.

[191] *Ibid.*

[192] Bessy C. et Marchal E., « La mobilisation d'Internet pour recruter : aux limites de la sélection à distance », La Revue de l'Ires, 2006, p. 11-39. Tricoit J.-P., « Relations collectives de travail et nouvelles technologies », JT, 2020, n°228, p.31.

[193] Tricoit J.-P., « La dématérialisation de la gestion de la relation de travail », BJT, oct. 2018, p. 146-148.

98. Les TIC ont donc révolutionné les méthodes de diffusion des offres d'emplois et les entreprises ne pouvaient rester à l'écart des évolutions technologiques. Les candidats à l'embauche usant pleinement des outils modernes de communications dans leur recherche d'emploi, les employeurs ont été contraints d'adapter, voire de changer radicalement, la méthode de diffusion de leur offre d'emploi au fil des évolutions technologiques. Toutefois, le rôle prépondérant que jouent les technologies dans la diffusion des offres d'emploi s'observe également dans la phase de recrutement.

99. Avec la démocratisation des technologies nouvelles, les méthodes de recrutement ont également profondément évolué. À l'instar des modes traditionnels de diffusion des offres d'emploi, les méthodes de e-recrutement ont progressivement remplacé les modes de recrutement traditionnels[194]. La prépondérance du recrutement à distance a donné lieu au développement de sites Internet spécialisés dans le recrutement en ligne[195]. Ces sites permettent également aux candidats à l'embauche de créer en ligne un espace personnel, d'y déposer leur CV avec la possibilité de le mettre à jour régulièrement[196]. Ces plateformes numériques qui proposent soit un service payant (RegionsJob, Monster ou Cadresonline), soit un service gratuit (Ideed, Viadeo, LinkedIn[197]) mettent en relation recruteurs et candidats *via* la tenue d'une

---

[194] Il faut toutefois préciser que « certaines entreprises font appel à un mix de solution » en faisant usage des deux modes de recrutement. Baudoin E. et al., « Chapitre 2. Recrutement numérique », Transformation digitale de la fonction RH. (dir) Baudoin Emmanuel, et al., éd. Dunod, 2019, p. 49-101.

[195] Sans être exhaustif, on peut citer www.monter.fr, www.indeed.fr, www.keljob.com, www.linkedin.com, www.recruit.net. Corbillé S., Foli O. et Tassel J., « Ce que les recruteurs font des outils numériques : pratiques, enjeux et paradoxes », Communication & Organisation, 2018, p. 19-38.

[196] L'intensification de ces pratiques a d'ailleurs conduit certains pays à mettre en place des garde-fous pour protéger les données personnelles des postulants et faire en sorte que d'une part, seules les informations nécessaires au recrutement soient collectées et d'autre part, qu'elles soient conservées pour une durée limitée après la phase de recrutement. En effet, dans certains pays la loi impose aux entreprises de respecter toute une série de règles pendant la période de recrutement notamment celui consistant à supprimer le profil du candidat de la base de données de l'entreprise après une certaine période. En France par exemple le Conseil National de l'Informatique et des Libertés (CNIL) qui est l'organisme de régulation des données personnelles impose une durée maximale de conservation pour les fichiers de recrutement en indiquant dans son guide pratique de 2010 intitulé « pour les employeurs et les salariés » que la conservation des fichiers de recrutement ne doit pas dépasser les deux ans suivant « le dernier contact avec le candidat à un emploi ». Guide pratique de la CNIL. Consulté le 12 nov 2016 sur, www.cnil.fr/sites/default/files/typo/document/Guide_employeurs_salaries.pdf.pdf.

[197] Il s'agit plus exactement de réseaux professionnels spécialisés sur lequel les candidats s'inscrivent. Viadeo et LinkedIn proposent également des services payants.

CVthèque c'est-à-dire une banque de Curriculum Vitae qui permet aux recruteurs – à partir de plusieurs critères de recherche – d'accéder au profil de plusieurs candidats et de retenir les candidatures qu'ils considèrent correspondre au mieux au poste qu'ils proposent[198]. Il faut toutefois préciser que, dans le but de protéger les candidats, certains pays dont la France applique le « droit à l'oubli ». Il s'agit d'un principe énoncé par Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) qui consiste en un droit à l'effacement des données personnelles,[199] qui s'applique également aux candidats dont le profile n'a pas été retenu lors du recrutement[200].

100. L'emprise des nouvelles technologies sur les modes de recrutement est aujourd'hui indéniable. Et, le succès des sites de recrutement en ligne s'est révélé contagieux, puisqu'il s'est élargi à d'autres sites dont l'activité principale n'est pas la mise en relation entre recruteurs et candidats à l'embauche. En effet, certains sites Internet comme « leboncoin.fr » – originellement un site de petites annonces gratuites de produits d'occasion, dont l'activité principale est la mise en relation de vendeurs et d'acheteurs de biens et de services – disposent désormais d'une rubrique « emploi » destinée à mettre en relation recruteurs et candidats à l'embauche. Bien que l'activité du site Internet « le Bon coin » reste la mise en contact de vendeurs et d'acheteurs de produits d'occasion, le succès de sa rubrique *« emploi »* fait qu'en 2016 plus de 1,5 million d'offres d'emploi ont été postées sur ce site[201]. En 2015 Antoine Jouteau, le directeur général du

---

[198] Louise Merzeau L., « Traces numériques et recrutement : du symptôme au cheminement », éd. CNRS, 2013, p.35-53. Consulté le 15 déc. 2017 sur https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01071357/document.
Fondeur Y., « Internet, recrutement et recherche d'emploi : une introduction », La Revue de l'Ires, 2006, p. 3-10.

[199] Le droit à l'oubli permet à toute personne d'obtenir d'un responsable de traitement l'effacement, dans un délai raisonnable, des données à caractère personnel qui la concerne. Art. 17 du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement Européen et du Conseil du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/ce (Règlement Général sur la Protection des Données). La CNIL émis plusieurs décisions récentes confirmant le « droit à l'effacement de données personnelles » dans le cadre du RGPD. CNIL - 19 juil. 2018 N° 2018-296 ; CNIL - 13 juin 2019 - n° SAN-2019-006 ; CNIL - 12 nov. 2019 / n° MED-2019-027.

[200] Délib. CNIL n° 2019-160 du 21 nov. 2019, portant adoption d'un référentiel relatif aux traitements de données à caractère personnel mis en œuvre aux fins de gestion du personnel.

[201] www.europe1.fr/emissions/Le-vrai-faux-de-l-info2/combien-de-personnes-ont-trouve-un-emploi-grace-au-bon-coin-lan-dernier-3447389. Consulté le 15 déc. 2017.

Bon coin a déclaré que ce site est *« depuis plusieurs années [maintenant], le premier site privé d'offres d'emploi »* [202].

101. S'agissant du statut juridique de ces plateformes intermédiaires, considérées comme hébergeur de contenu, ceux-ci sont au sens l'article 6-I-2 de la loi pour la confiance dans l'économie numérique (LCEN)[203] irresponsable quant au contenu hébergé, lorsqu'ils n'ont aucun « rôle actif de nature à confier une connaissance ou un contrôle des données stockées » [204]**.** Le rôle actif de l'hébergeur est caractérisé lorsque celui-ci participe à la sélection, la détermination et la vérification des contenus mis en ligne[205]. Dans un jugement du 4 décembre 2015 du Tribunal de grande instance de Paris rendu dans l'affaire dite « Le Bon Coin », la jurisprudence française semblait faire évoluer le statut de ces intermédiaires au rang d'hébergeurs de contenus, à la responsabilité allégée[206]. Cependant, dans un jugement récent rendu le 28 juin 2019 le juge français précisé a que « rationalisé l'organisation du service » afin « d'en faciliter l'accès » ne suffit à caractériser un rôle actif de l'hébergeur[207].

102. Les méthodes de candidature et de recrutement en ligne ont aujourd'hui remplacé les méthodes traditionnelles de recrutement, et sur ce point les pays en développement ont également adopté ces nouveaux procédés. En effet, la démocratisation des TIC et d'Internet dans les PED fait que de tels sites Internet se sont aujourd'hui également développés dans ces pays. En Haïti, plusieurs plateformes de ce type sont actuellement en activité. On peut citer par exemple le site Internet *Haïtijob* qui depuis 1996 s'évertue à mettre en relation les candidats à

---

[202] Bajos S., « Le Boncoin est une vraie *success story* française », Journal Le Parisien Économie du 02 février 2015. Consulté le 18 juin 2015 sur www.leparisien.fr/economie/business/le-boncoin-est-une-vraie-success-story-francaise-02-02-2015-4499487.php.

[203] Loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique.

[204] CJUE 23 mars 2010 Google France / LVMH.

[205] Cass. com., 3 mai 2012, pourvoi n° 11-10508.

[206] TGI Paris, civ. 3ème 4 déc. 2015 Le Bon Coin / Goyard-Saint-Honoré. Le TGI de Paris avait adopté une position similaire dans une affaire opposant la plateforme intermédiaire Alibaba à la société LAFUMA, les juges avaient qualifié l'intermédiaire Alibaba d'éditeur, et donc responsable des contenus contrefaisants publiés sur sa plateforme. TGI de Paris, ordonnance de référé du 21 nov. 2017 Lafuma Mobilier / Alibaba et autres

[207] TGI de Paris, civ 3ème, 28 juin 2019 Jansport Apparel / Cdiscoun. Cette position avait déjà été adoptée par la cour de Cassation dans une décision de 2011. Cass. civ. 1ère, 17 févr. 2011, pourvoi n° 09-67896.

l'embauche et les recruteurs. Ce site offre également la possibilité aux entreprises de publier leurs offres d'emploi sur le site moyennant le versement d'une modique somme[208].

103. Avec la dématérialisation des méthodes de recrutement le *Curriculum Vitae* (CV) et la lettre de motivation envoyée par voie postale, on fait place nette à la candidature en ligne ou par email. Cependant, si le prérecrutement en ligne est naturellement suivi d'un entretien en face à face, cela ne signifie cependant pas qu'à l'issue de la phase de prérecrutement la méthode traditionnelle reprenait ses droits. L'emprise des TIC étant aujourd'hui tellement réelle sur le monde du travail que celle-ci se poursuit, voire s'intensifie, après l'instauration de la relation de travail. Il est néanmoins important de préciser que ces méthodes de recrutements liés à l'usage des TIC doivent respecter les règles relatives à la protection de données personnelles. En France par exemple le traitement des données personnelles mis en place par les entreprises faisant usage de telles méthodes doit respecter les principes fixés de la loi Informatique et Libertés[209]. Ces données ne peuvent notamment être utilisées pour une finalité autre que celle pour laquelle elles ont été collectées, de même elles ne peuvent être préservées que pour une durée déterminée[210].

B) La prépondérance des TIC dans les méthodes de surveillance du salarié

104. Avec les évolutions technologiques et leur intégration dans le monde du travail, les possibilités de surveillance du salarié se sont multipliées et digitalisées. Cette dématérialisation des moyens de surveillance du salarié s'observe tout d'abord dans les systèmes de vidéosurveillance. De plus en plus présent dans les entreprises, l'installation de systèmes de vidéosurveillance est déjà bien encadrée dans les pays développés. À titre d'exemple, en France la mise en place d'un tel système dans les entreprises est soumise au respect de toute une série de normes émanant aussi bien du droit positif qui impose à l'employeur un devoir d'information des

[208] http://haitijob.com. Consulté le 18 juin 2015.
[209] La loi nº 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, plus connue sous le nom de loi informatique et libertés, modifiée par la loi n°2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données.
[210] Art. 4 de la loi du 6 janvier 1978, modifiée.

salariés concernés par la vidéosurveillance[211] que de la jurisprudence qui corrobore ce devoir d'information. En effet, la chambre sociale de la Cour de cassation a, à maintes reprises, affirmé que le licenciement obtenu en violation de ce devoir d'information est dépourvu de cause réelle et sérieuse, et est donc considéré comme étant abusif et injustifié[212]. Dans les pays en développement en revanche la mise en place d'un dispositif de vidéosurveillance par les entreprises fait le plus souvent l'objet d'une totale liberté d'utilisation.

105. Cette situation peut s'expliquer par le fait que dans les pays développés la vidéosurveillance peut effectivement être utilisée par l'employeur comme un véritable outil de surveillance du salarié, dans les PED en revanche, si cette hypothèse ne peut évidemment pas être totalement écartée, la mise en place de ce système dans les entreprises vise prioritairement à lutter contre les risques d'effraction auxquels peuvent être exposées les entreprises. À titre d'exemple, très présente dans les entreprises haïtiennes, la vidéosurveillance vient renforcer le travail des vigiles placés à l'entrée des entreprises et qui sont le plus souvent armés de fusils à pompe. Cependant, si l'installation d'un tel système dans les entreprises des PED vise

[211] Art. L. 1222-4 du Code du trav. En France la vidéosurveillance est encadrée, par la loi n°95-73 du 21 janvier 1995 relative à la sécurité, modifiée par la loi du 23 janvier 2006. La loi de 1995 rappelle cependant qu'il faut en marge de ce dispositif légal spécifique composer avec la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés qui encadre les dispositifs de vidéosurveillance lorsque les enregistrements visuels émanant de ce dispositif sont utilisés pour la constitution d'un fichier nominatif (art. 10-1 de la loi de 1995). Aujourd'hui, considérée de plus en plus en France comme un système de protection garantissant la sécurité des personnes et des biens, cette notion de vidéo-surveillance est remplacée par celle de vidéo-protection. Art. 17 de la loi n° 2011-267 du 14 mars 2011 d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure (LOPPSI 2). JORF n° 0062 du 15 mars 2011 p. 4582. Il existe une jurisprudence inflexible condamnant toute mise en œuvre d'un dispositif de surveillance clandestin du salarié Cass. soc., 18 mars 2008, pourvoi n° 06-45093 ; Cass. soc., 10 janv. 2012, pourvoi n°10- 23482 ; Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 20 septembre 2018, 16-26.482 ; Cass. soc., 11 déc. 2019 pourvoi n°17-24.179.

[212] Cass. soc., 20 nov. 1991, pourvoi n° 88-43.120, Bull. civ. V, n° 519. V. également, Cass. soc. 22 mai 1995, pourvoi n° 93-44.078, Bull. civ. V, n° 164. Cass. soc., 31 janv. 2001 n° 98-44290 ; Cass. soc., 19 avril 2005 n° 02-46925 ; Cass. soc., 20 sept. 2018, pourvoi n° 16-26.482. La chambre sociale a dans une décision récente considéré que l'employeur était exonéré de son obligation de l'information préalable lorsque le système de vidéo-surveillance n'avait pas été utilisé pour contrôler le salarié dans l'exercice de ses fonctions, ayant manifestement une finalité différente. Cass. soc., 11 déc. 2019 n° 17-24179. La Cour Européenne des Droits de l'Homme (CEDH) a également précisé dans une décision du 17 oct. 2019 que des « soupçons raisonnables d'irrégularités gaves » commises par des employés dans l'entreprise justifiait la mise en place par l'employeur d'un système de vidéosurveillance sans en informer les intéressées, sans commettre de violation des articles 6 et 8 relatifs à la licéité de la preuve émanant de tels enregistrements et le droit au respect de la vie privée. CEDH 17 oct. 2019 López Ribalda et Autres c. Espagne.

principalement la sécurité des locaux, il va de soi qu'un tel système peut constituer subsidiairement un véritable moyen de surveillance de l'activité des salariés pendant leur temps de travail. Pourtant, dans la grande majorité de ces pays, il n'est prévu aucune obligation préalable d'information des salariés. Et pour cause, il n'existe aucun encadrement légal de l'utilisation de cet outil par les entreprises. La vidéosurveillance constitue un indubitable moyen de surveillance de l'activité des salariés, elle n'est cependant pas le seul moyen dont disposent aujourd'hui les entreprises pour cybercontrôler l'activité de leurs salariés.

106. À l'instar des caméras de surveillance, de multiples autres supports numériques peuvent être utilisés par l'employeur pour surveiller et contrôler l'activité des salariés. Il s'agit tout d'abord, des relevés téléphoniques. Ce sont les documents apportant la preuve des appels entrants et sortants effectués par le salarié au moyen du poste fixe mis à sa disposition. Ces documents fournis par l'opérateur peuvent être opposés au salarié. Pour autant même dans les pays développés comme la France ce procédé n'est pas considéré comme étant un dispositif illicite de contrôle de l'activité du salarié nécessitant de ce fait une information préalable de ce dernier[213]. L'employeur peut ensuite procéder à l'enregistrement des conversations téléphoniques. C'est un dispositif qui permet à celui-ci d'équiper le poste téléphonique mis à disposition du salarié d'un système d'écoute en temps réel et d'enregistrement sonore des appels passés depuis le poste mis à sa disposition sur son lieu de travail. Il s'agit cependant d'un dispositif très marginal dans les PED en raison sans doute du coût que son installation peut nécessiter. En France, l'installation de ce dispositif dans les entreprises fait l'objet d'un encadrement strict afin de prévenir toute dérive de l'employeur[214]. Il s'agit enfin des relevés de

[213] Cass. soc., 15 mai 2001, pourvoi n° 99-42937, Bull. V, n° 168. La Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés exerce sa vigilance et peut être saisie par les salariés, ou leurs représentants, lorsqu'ils considèrent que l'utilisation faite par l'employeur des caméras de surveillance dans l'entreprise n'est pas conforme aux exigences légales qui figurent à l'article 32 de la loi du 6 janv. 1978, modifiée. V. CNIL - 28 juil. 2020 - n° SAN-2020-003.

[214] Art. L 1121-1 ; L. 1222-3 ; L. 1222-4 du Code du trav. En France à l'instar de la vidéosurveillance, la mise en place de ce dispositif doit faire l'objet d'une déclaration auprès de la CNIL. À cet effet, cette instance a mis à disposition des entreprises une norme simplifiée dite NS 057 émanant de la délibération n° 2014-474 du 27 novembre 2014, portant adoption d'une norme simplifiée relative aux traitements automatisés de données à caractère personnel mis en œuvre par les organismes publics et privés destinés à l'écoute et à l'enregistrement des conversations téléphoniques sur le lieu de travail. L'enregistrement d'une conversation téléphonique réalisé à l'insu de l'auteur des propos tenus constitue un procédé déloyal rendant irrecevable sa production à titre de preuve. Cass.

connexion Internet, lesquels recensent toutes les opérations effectuées sur Internet depuis le poste informatique du salarié. Les heures de connexion personnelle étant fort souvent objet de conflit entre employeurs et salariés. Dans certains pays développés comme la France, les relevés de connexion au réseau Internet à partir de son poste de travail étant opposables au salarié[215], sous l'impulsion d'organisme telle que la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL), les entreprises ont été invitées à établir une charte de bonne utilisation d'Internet. Cette charte est en quelque sorte « un Code de bonne conduite » qui doit être remise au salarié lors de son embauche et qui indique à celui-ci ses obligations dans son usage des réseaux Internet mis à sa disposition dans l'entreprise.

107. Dans les PED, les relevés de connexion Internet auraient pu constituer pour l'employeur un moyen non contraignant de cybercontrôle de l'activité du salarié, compte tenu du vide juridique qui entoure cette question. Celui-ci pourrait en effet, s'en prévaloir en cas de contestation du salarié. Cependant, il s'agit d'un procédé très peu utilisé par les entreprises, voire dans certains pays, comme Haïti, totalement inutilisé. Cela peut expliquer l'absence de conflit sur cette question entre employeurs et salariés justifiant d'une part, le manque d'engouement des pouvoirs publics à légiférer, et d'autre part, l'absence d'une réelle nécessité des entreprises à mettre en place une charte d'utilisation d'Internet.

En Haïti, si les grandes entreprises – du secteur privé – font signer une charte de bonne utilisation d'Internet à leurs salariés[216] lors de la signature du contrat de travail[217], la plupart d'entre elles se contentent habituellement de recommandations verbales faites au moment de la signature du contrat d'embauche, puis d'avertissements verbaux en cas de non-respect de ces

---

ass. plén.**,** 7 janv. 2011, pourvoi no 09-14667. Si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail, tout enregistrement, quels qu'en soient les motifs, d'images ou de paroles à leur insu constitue un mode de preuve illicite.

[215] Cass. soc., 18 mars 2009, pourvoi n° 07-44247.

[216] Cette charte prend généralement la forme d'une clause insérée dans le contrat de travail et indique que le salarié s'engage à faire une utilisation responsable et raisonnable du réseau Internet mis à sa disposition.

[217] L'article 22 du C. trav. haïtien indique que « Le contrat écrit [de travail] contiendra […] : d) « […] toutes […] stipulations que les parties jugerons nécessaires ». *Cf.* annexe 11.

recommandations par le salarié. Cependant, à cela rien d'étonnant, lorsque l'on constater que le Code du travail haïtien admet encore aujourd'hui le contrat de travail verbal[218].

108. La consultation de la messagerie et des fichiers personnels enregistrés sur l'ordinateur professionnel du salarié est cependant l'un des moyens les plus courants utilisés de nos jours par l'employeur pour contrôler l'activité de ses salariés. L'utilisation par le salarié de sa boite mail professionnelle à des fins personnelles est une pratique très répandue aussi bien dans les pays développés – pour prévenir les abus, certaines entreprises vont même jusqu'à installer un logiciel destiné à contrôler le flux d'emails personnels envoyé par leurs salariés[219] – que dans les PED où généralement la législation sur cette question est souvent pauvre, voire inexistante. La liberté laissée aux salariés d'utiliser leur messagerie professionnelle à des fins personnelles pose la question du sort des messages identifiés comme personnels lors de la consultation de cette boite mail professionnelle par l'employeur.

109. La consultation de la messagerie du salarié est une question assez délicate qui compte tenu des nombreux conflits entre employeur et salarié dont elle est l'auteur a donné lieu dans les pays développés, comme la France, à un nombre important de décisions jurisprudentielles[220]. Cependant, phénomène fréquent dans les pays développés, les conflits provenant de la consultation de la messagerie du salarié sont marginaux dans les pays en développement, alors même que dans la majorité de ces pays, l'employeur se voit laisser une totale liberté en la matière, car aucune disposition légale ne protège le salarié contre d'éventuelles intrusions injustifiées de l'employeur.

110. Parfois nécessaire à la continuité de l'activité (par exemple en cas d'absence prolongée

---

[218] Art. 16 du C. trav. haïtien. *Cf.* annexe 12.

[219] En France l'installation d'un tel logiciel est soumise à une déclaration préalable auprès de la CNIL, sous peine d'être considéré comme illégitime. Cass. soc., 8 oct. 2014, pourvoi n° 13-14991.

[220] Il existe en droit français une jurisprudence abondant sur cette question. Cette position est également partagée par la Cour européenne des droits de l'homme qui précise dans un arrêt du 5 septembre 2017 que la surveillance des mails d'un salarié peut constituer une violation de son droit au respect de la vie privée et de la correspondance protégé par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme. CEDH., 5 septembre 2017, no 61496/08, aff. Barbulescu/Roumanie.

d'un salarié) ou pouvant servir de preuve à la constatation d'une infraction, la prise de connaissance par l'employeur des courriels du salarié et principalement ceux identifiés comme « personnels » peut parfois se révéler indispensable. C'est pourquoi dans les pays développés autant qu'il a été mis en place des garde-fous afin de préserver la vie privée du salarié, la loi laisse quand même une certaine liberté à l'employeur.

Aux États-Unis par exemple, l'employeur se voit souvent reconnaitre le droit de consulter la messagerie de ses employés[221]. De même, en France, bien qu'il existe une panoplie de principes légaux qui veille au respect de la vie privée au travail, la loi laisse cependant certaines libertés – quoique bien encadrées – à l'employeur. S'il est accordé à ce dernier la possibilité de consulter la messagerie du salarié, il ne peut le faire que sous certaines conditions fixées par la loi. En effet, le célèbre arrêt *Nikon* affirmant que « le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect et à l'intimité de sa vie privée ; que celle-ci implique en particulier le secret des correspondances ; que l'employeur ne peut dès lors sans violation de cette liberté fondamentale prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail, et ceci même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur »[222], a posé le principe d'une protection sans faille, voire démesurée, selon certains, de la messagerie du salarié. Cette liberté accordée au salarié dans l'utilisation de l'outil mis à sa disposition[223] a toutefois rapidement été tempérée par de nombreuses autres décisions, sans doute dans le souci que soient également préservés les intérêts de l'employeur[224].

111. Le principe est aujourd'hui l'objet d'une jurisprudence constante en droit français. En effet, les emails reçus ou envoyés par le salarié à l'aide de l'adresse électronique **«** mise à sa

---

[221] « Plus de 46% des entreprises examinent et stockent le contenu des courriels de leurs employés ». Féral-Schuhl Ch., Cyberdroit : Le droit à l'épreuve de l'Internet, éd. Dalloz, 2010, p. 276.-La pratique du *monitoring* qui consiste en un pistage électronique des salaries est très répandue. Bourrie-Quenillet M. et Rodhain F., « L'utilisation de la messagerie électronique dans l'entreprise. Aspects juridiques et managériaux en France et aux États-Unis ». La sem. Jurid., éd. générale, LexisNexis, 2002, p.63-69.

[222] Cass. soc., 2 oct. 2001, pourvoi n° 99-42942, Bull. civ. V, no 291 p. 233.

[223] Cass. civ. 1ère, 10 avr. 2013, pourvoi n° 11-19.530 ; Cass. soc., 20 sept. 2017, pourvoi n° 16-19.609 ; Cass. soc., 12 sept. 2018, pourvoi n°16-11.690.

[224] CA Lyon, 24 mars 2014, n° 13/03463 et CA Aix en Provence, 27 mars 2015, n°13/20847.

disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel ». Dès lors, ils peuvent librement être consultés par l'employeur. En revanche, lorsque ceux-ci sont identifiés comme « personnels ou privés », l'employeur ne peut les ouvrir qu'*« en présence de l'intéressé ou celui-ci dûment appelé »*[225]. Cependant, lorsque l'employeur justifie d'un motif légitime lié à la protection de ses droits, celui-ci peut prendre connaissance des mails identifiés comme « personnels » par le salarié, sous ordonnance d'un juge autorisant un acte d'huissier (ce dernier devant dresser un procès-verbal), et en présence du salarié concerné[226].

112. En Haïti, la pratique de l'utilisation de l'adresse email professionnelle à des fins personnelles a pendant longtemps été banalisée, en raison du fait que pour la grande majorité des salariés, la consultation de leur email personnel au travail était inévitable étant donné qu'elle n'avait pas de connexion Internet à la maison. Aujourd'hui, bien que l'utilisation des outils technologiques et d'Internet se soit démocratisée dans le pays, cette pratique s'est perpétuée vu que le salarié passe une partie considérable de son temps sur son lieu de travail et donc à utiliser les outils mis à sa disposition par l'employeur. Cependant, faute de dispositions légales protégeant la correspondance privée des salariés, les employeurs se voient laisser une totale liberté quant à l'accession et au contrôle de ces correspondances. En effet, dès lors qu'il n'existe aucune disposition légale protégeant le salarié contre l'intrusion de l'employeur, on imagine mal celui-ci refusé à son employeur, l'accès aux messages, même identifiés comme étant personnels, figurant dans sa boite mail professionnelle, par peur de se voir licencié. De même, si dans ce grand pays émergent qu'est la Chine un employeur est capable de sanctionner des salariés qu'il considère comme insuffisamment performants par « une fessée » sans que ceux-ci manifestent d'opposition[227]. Dans ce contexte, on imagine mal ces salariés opposer une

[225] Cass. soc., 15 déc. 2010, pourvoi n° 08-42486, RJS 2/11, n° 92 ; Cass. soc., 16 mai 2013, pourvoi n° 12-11866, RJS 7/13, n° 534 ; Cass. soc., 26 janv. 2016, pourvoi n° 14-15.360 ; RJS 4/16, n° 227.

[226] Cass. soc., 23 mai 2007 pourvoi n° 05-17818, RJS 8-9/07, n° 909 ; Cass. soc., 10 juin 2008 pourvoi n° 06-19229, RJS 8-9/08, n° 866.

[227] Crochet P.-Y., « Vidéo. Pas assez performant au travail ? En Chine, des employés reçoivent une fessée », Sud-Ouest, 21 juin 2016. Consulté le 10 oct. 2016 sur www.sudouest.fr/2016/06/21/video-pas-assez-performant-au-travail-en-chine-les-employes-recoivent-une-fessee-2408509-4776.php.

quelconque résistance à l'employeur lorsque celui-ci décide de consulter leurs courriels identifiés comme « personnels ».

Cette question de la consultation des correspondances privées du salarié n'est toutefois pas la seule source de désaccord entre employeurs et salariés, émanant de l'outil informatique mis à disposition des salariés.

113. À côté de la délicate question du contrôle de la messagerie du salarié par l'employeur, une autre question tout aussi délicate et qui là encore ne fait l'objet d'aucun encadrement juridique en Haïti nécessite également quelques développements. Il s'agit de celle relative à l'accès par l'employeur des fichiers personnels créés par le salarié à partir de l'ordinateur professionnel et stockés sur celui-ci, ou encore des fichiers stockés sur un support externe tel un disque dur ou une clé UBS qui appartenant au salarié est cependant consulté depuis l'ordinateur professionnel.

114. Là encore, dans certains pays développés, cette question fait l'objet d'un cadre juridique bien défini. Pour reprendre l'exemple de la France, de même que pour la consultation des courriels du salarié, celle-ci dispose sur cette question d'une jurisprudence abondante. En effet, il est indiqué en droit français que « les fichiers créés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, sauf si le salarié les identifie comme étant « personnels »[228], de sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir hors la présence de l'intéressé » [229]. Cela signifie donc qu'un fichier identifié comme « personnel ou privé » enregistré sur un support numérique mis à disposition du salarié ne peut être consulté par l'employeur que sous l'unique condition que cette consultation se fasse avec l'accord (sauf s'il existe une ordonnance du juge) et en présence du salarié concerné. Ainsi, à l'instar des courriels personnels, ces fichiers ne sont protégés de l'intrusion de l'employeur que s'ils sont identifiés comme étant « personnels ou privés », et ce, même en cas d'enregistrement de ceux-ci dans l'espace « mes documents », dans la mesure où

[228] Cass. soc., 26.01.2016 n° 14-15360 ; Cass. soc., 07.04.2016 n° 14-27949 ; Cass. soc., 23 oct. 2019, pourvoi n° 17-28448

[229] Cass. soc., 8 déc. 2009, pourvoi n° 08-44840 ; Cass. soc., 17 juin 2009, pourvoi n° 08-40274 ; Cass, soc., 15 déc. 2010, pourvoi n° 08-42486.

cela ne suffit pas à donner à un fichier un caractère personnel[230].

S'agissant des fichiers personnels stockés par le salarié sur un disque dur externe ou sur une clé UBS lui appartenant, mais dont le contenu est consulté depuis l'ordinateur professionnel, c'est le même principe jurisprudentiel qui s'applique[231].

115. Bien que les règles de droit connaissent le plus souvent un train de retard par rapport aux évolutions technologiques. On constate donc que dans les pays développés, malgré l'intégration des technologies nouvelles dans les entreprises, il existe un bon compromis entre le respect de la vie privée du salarié au sein de l'entreprise et la préservation des intérêts de l'employeur. Cela tient probablement au fait[232] que, l'évolution perpétuelle des TIC et son intrusion permanente dans le monde du travail fait l'objet d'une attention particulière des autorités, face à l'inquiétude de plus en plus vive et légitime des salariés soucieux de préserver le respect de leur vie privée au travail, face à des outils numériques toujours plus intrusifs et de moins en moins respectueux des libertés individuelles et donc de la vie privée[233]. Ceci est cependant loin d'être le cas dans les pays en développement.

116. Cependant, l'absence de législation sur ces questions dans la majorité des pays en développement doit être analysée en tenant compte de la réalité culturelle propre à chacun d'entre eux. En Haïti, par exemple, la mise à disposition des salariés d'outils numériques (ordinateur et téléphone portables) est d'autant bien accueillie par les salariés que l'octroi de ces outils est considéré comme un privilège. Pour les salariés, c'est souvent l'occasion d'avoir à leur

---

[230] Cass. soc. 21-10-2009 pourvoi n° 07-43.877 ; 8-12-2009 pourvoi n° 08-44.840 ; Cass. soc., 10 mai 2012, pourvoi n° 11-13.884, Bull. 2012, V, n° 135. La chambre sociale a également considéré que la dénomination donnée au disque dur lui-même ne peut pas conférer un caractère personnel à l'ensemble des éléments contenus dans celui-ci. Cass. soc., 4 juil. 2012 pourvoi n° 11-12.502. La Cour européenne des droits de l'Homme a statue dans le même sens dans un arrêt récent du 22 juil. 2018. CEDH 22 juil. 2018 n° 588/13.

[231] Cass. soc., 12 fév. 2013, pourvoi n° 11-28.649, *Bull.* 2013, V, n° 34.

[232] Renard I. et Rietsch J.-M., Aide-mémoire de droit : à l'usage des responsables informatique, éd. Dunod, 2012, p. 40.

[233] Ray Jn.-E. et Bouchet J.-P., « Vie professionnel, vie privée et TIC », Dr. soc. 2010, p. 44. Peyrat-Guillard D., « Le respect de la vie privée des salariés. Quels enjeux pour les entreprises et les organisations syndicales ? », Revue française de gestion, 2012, p. 153-172. Dumoulin R. et Lancelot Miltgen C., « Entreprise et respect de la vie privée du consommateur. De l'usage autorisé à l'utilisation souhaitable des données personnelles », Revue française de gestion, 2012, p. 95-109.

disposition, sans avoir à engager des frais personnels, la dernière génération de *smartphone* ou d'ordinateur portable disponible sur le marché (l'appareil reste évidemment la propriété de l'entreprise et doit donc être restitué en cas de rupture ou de cessation du contrat). Dès lors, les salariés font le plus souvent totalement abstraction du côté intrusif des outils numériques et du moyen de contrôle abusif, voire illégal, de leur activité dont ceux-ci peuvent en être le support. Pourtant, ces outils numériques qui sont évidemment susceptibles de leur être opposés en cas de conflit sont également de réels capteurs de données à caractère personnel.

117. Les données à caractère personnel sont cet ensemble d'informations qui peut être considéré comme étant propre à chaque individu. Définis en droit français par la loi dite « Informatique et Libertés » (I&L) comme « toute information relative à une personne physique identifiée ou qui peut être identifiée, directement ou indirectement, par référence à un numéro d'identification ou à un ou plusieurs éléments qui lui sont propres »[234], « Le numérique a provoqué tout à la fois une accélération, une simplification et une banalisation de la collecte, du transfert et du traitement [de telles] données »[235].

118. C'est peu dire que cette banalisation de la collecte et du traitement des données personnelles s'est fortement fait ressentir dans le monde du travail avec le développement des dispositifs tels que la vidéosurveillance, le badge électronique d'accès aux locaux, et plus récemment le développement du système biométrique dans les entreprises. Ces dispositifs qui

---

[234] Art. 2 al. 2 de la loi 78-17 du 6 janv. 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, modifié par la loi n°2004-801 du 6 août 2004 (art. 1). JORF 7 août 2004. La notion de personne identifiée ou identifiable a été précisée par une directive européenne qui indique que « pour déterminer si une personne est identifiable, il convient de considérer l'ensemble des moyens susceptibles d'être raisonnablement mis en œuvre, soit par le responsable du traitement, soit par une autre personne, pour identifier ladite personne ». Consid. n° 26 de la Directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil, du 24 octobre 1995, relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données. Cette précision apportée par la directive a d'ailleurs été reprise dans la deuxième partie de l'al. 2 de cet art. 2 de la loi « Informatique et Libertés ». La loi "Informatique et libertés" du 6 janvier 1978 a été récemment adapté aux dispositions européennes par la Loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles. JORF n°0141 du 21 juin 2018. La loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 a adapté la loi "Informatique et Libertés" aux dispositions du Règlement General sur le Protection des Données (RGPD).

[235] Féral-Schuhl C., La protection des données personnelles, éd. Dalloz, 2019, p. 2. Féral-Schuhl Ch., Cyberdroit : Le droit à l'épreuve de l'Internet, éd. Dalloz, 2010, p. 34.

sont favorisés par l'évolution des TIC permettent évidemment une collecte massive et sans limite des données personnelles des salariés. Cependant, en outre de ces dispositifs apparents de collecte de données personnelles, ces dernières peuvent également être collectées, à l'insu du salarié, par l'usage de dispositifs qui permettent à l'employeur d'opérer dans la discrétion la plus totale. C'est le cas par exemple, lorsque certaines entreprises installent des « mouchards » sur les claviers d'ordinateur de leurs salariés afin d'évaluer leur performance, ou encore lorsque l'employeur installe un système de filtrage de sites Internet consultés par le salarié. De même, la géolocalisation est également un outil potentiel de surveillance du salarié, pouvant être utilisée en toute discrétion par l'employeur. Il s'agit donc d'autant de procédés qui peuvent porter atteinte au respect de sa vie privée à laquelle le salarié a droit même sur son lieu de travail ou dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle[236]. En effet, le droit du travail ne peut donc ignorer l'application de ce droit fondamental qu'est celui du droit au respect de la vie privée – ce grand principe bien affirmé à l'article 12 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948 – dans les rapports entre employeur et salarié.

119. Alors qu'à l'évidence la vie privée du salarié pénètre de plus en plus la sphère professionnelle et inversement, ce qui expose celui-ci au risque d'atteinte provenant de la collecte et du transfert de ses données personnelles, la plupart des pays en développement souffre d'un déficit de législation en la matière et d'un manque de sensibilisation des salariés quant à l'utilisation des outils professionnels à des fins personnelles. En Haïti, les salariés accordent en principe très peu d'importance à la collecte de leurs données personnelles, alors que même les progrès technologiques sont aujourd'hui parfaitement intégrés à la vie des entreprises, banalisant le traitement de telles données. Pourtant, les risques d'atteinte à la vie privée se sont intensifiés notamment avec le développement de cette forme de travail, propre au développement des TIC, à

[236] La géolocalisation entraîne le traitement de données à caractère personnel. Elle est soumise aux dispositions de la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. Ainsi, l'employeur qui souhaite recourir à la géolocalisation doit au préalable déclarer le dispositif l'instituant à la Cnil. Cette déclaration peut bénéficier de la procédure de déclaration simplifiée prévue par la loi. Délib. CNIL n° 2006-66, 16 mars 2006 ; Délib. CNIL n° 2015.165, 4 juin 2015. Par une décision en date du 27 juillet 2016, la présidente de la CNIL a mis en demeure la société Odeolis de cesser le traitement des données issues du système de géolocalisation pour contrôler le temps de travail des salariés. La cour de cassation vielle au grain quant à la licéité de la géolocalisation. Cass. soc., 3 nov. 2011, pourvoi ° 10-18.036 ; Cass. soc., 19 déc. 2018, pourvoi n° 17-14.631.

savoir le télétravail.

120. Si l'installation de ces outils numériques et les cybercontrôles dont ils favorisent la mise en place ont pour objectif d'assurer la sécurité des réseaux de l'entreprise contre les cyberattaques et de limiter les risques d'abus liés à l'utilisation d'Internet, le respect par les entreprises des règles de protection des données à caractère personnel est cependant essentiel au développement de l'entreprise, étant un facteur de transparence à l'égard des salariés. La transparence est un élément indispensable à la protection de la vie privée du salarié au travail. Elle suscite la confiance qui est indispensable à une bonne relation entre employeurs et salariés, laquelle est nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise. C'est pourquoi, afin de protéger le salarié contre d'éventuelles atteintes de sa vie privée et susciter cette confiance, à défaut de normes légales protégeant directement le salarié dans la plupart des PED[237], les pouvoirs publics doivent dans l'attente d'une intervention du législateur préconiser des mesures visant à contraindre l'employeur à sécuriser les données personnelles des salariés et à encadrer la totale liberté dont dispose actuellement l'employeur quant à l'utilisation des données personnelles de ses salariés.

121. En Haïti, en plus des dispositifs de collecte, des moyens de conservation et la durée de conservation des données personnelles du salarié notamment après un licenciement, qui nécessitent une véritable intervention des pouvoirs publics, ce dernier doit également faire en sorte de mieux encadrer cette pratique – d'ailleurs assez fréquente dans d'autres PED – de l'utilisation par l'employeur de l'image du salarié (généralement dans les campagnes publicitaires), le plus souvent sans que celui-ci puisse réellement s'y opposé et sans qu'il ne puisse se prévaloir d'une contrepartie financière. Les pouvoirs publics doivent également faire en sorte d'endiguer la tentation pour les entreprises de procéder à la divulgation ou la vente des données personnelles du salarié, sans avoir préalablement informé celui-ci et recueilli son

[237] En Haïti il n'existe, pour l'heure, aucune loi qui définit les principes à respecter en cas de collecte de données à caractères personnels. Consulté le 2 mai 2016 sur, www.haititechnews.com/haiti-internet-protection-de-nos-donnees-ou-en-est-on. En Afrique toutefois, un acte relatif à la protection des données à caractère personnel a été adopté par la Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO). Consulté le 2 mai 2016 sur www.village-justice.com/articles/Protection-des-donnees,17540.html#O84iBHCBVxV3twCg.99.

consentement[238]. La vente de données constitue aujourd'hui un véritable business lucratif, pourtant dans la majorité des PED les salariés n'ont aucun moyen pour se prémunir contre cette pratique.

Il est donc impératif que les pouvoirs publics imposent à l'employeur de sécuriser le poste de travail du salarié et de veiller à la confidentialité des données personnelles de celui-ci[239]. Il est également indispensable que soient menées des campagnes publicitaires visant à sensibiliser les salariés aux risques informatiques. Cependant, dans l'attente d'une intervention (que l'on espère imminente) du législateur, Haïti et tous les autres pays en développement qui souffrent de l'inexistence de normes sur la protection des données personnelles peuvent se prévaloir des dispositions existantes à l'échelle internationale, afin de prévenir les dérives et sanctionner les manquements.

122. Le traitement des données personnelles et la protection de la vie privée des salariés sont strictement encadrés tant à l'échelon international – avec le Pacte international de l'Organisation des Nations Unies (ONU) relatif aux droits civils et politiques, qui protège des immixtions arbitraires et illégales notamment dans la vie privée[240] et la résolution du 14 décembre 1990 de l'assemblée générale de l'ONU qui aborde la question de la protection des données en fixant certains principes généraux en matière de fichiers personnels informatisés – qu'à l'échelle européenne avec la Convention Européenne des Droits de l'Homme (CEDH) qui protège notamment la vie privée et familiale[241]. Au niveau européen, la collecte et le traitement des données personnelles sont également encadrés par le traité 108 qui protège les individus contre l'usage abusif du traitement automatisé des données et réglemente les flux transfrontaliers des données obligeant les États parties à intégrer dans leur législation nationale certains principes

---

[238] Selon une étude du journal Le Monde, en 2016 le commerce mondial des données personnelles des seuls européens représentait environ soixante milliards d'euros et devrait atteindre quatre-vingts milliards en 2020. Segon V.., « Des données personnelles très convoitées », journal Le monde du 28 mai juin 2017, consulté le 18 janv. 2018 sur www.lemonde.fr/economie/article/2017/05/28/des-donnees-personnelles-tres-convoitees_5135092_3234.html.

[239] Féral-shulh C., Cyberdroit : Le droit à l'épreuve de l'Internet, éd. Dalloz, 8éme éd., 2010, p. 48.

[240] Art. 17 du Pacte international relatif aux droits civils et politiques conclu à New York le 16 déc. 1966, dit « Pacte ONU II ».

[241] Art. 8 de la CEDH. Alors que la CEDH ne consacre pas expressément la protection des données, cependant l'art 8 constitue souvent le fondement des décisions des juges sur la protection de telles données.

minimaux de protection des données personnelles[242]. La Directive du 24 octobre 1995 qui fixe les grands principes relatifs à la protection des données dans l'Union européenne[243], récemment modifiée par le Règlement du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016[244]. Ce Règlement vise à harmoniser le traitement de données personnelles au niveau européen, à renforcer les droits des citoyens européens, mais aussi à responsabiliser les entreprises et organismes impliqués dans le traitement de données à caractère personnel. Le traitement et la collecte de données personnelles sont enfin encadrés par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000 qui, en outre du respect de la vie privée, consacre expressément la protection de telles données[245].

123. En France, le traitement des données personnelles est encadré par la loi I&L et par des normes et recommandations édictées par la CNIL. Bien [246]que les sanctions financières ne soient pas nécessairement considérées comme dissuasives (150 000 euros c'est le montant de la plus grosse sanction pécuniaire prononcée par la CNIL en décembre 2103 à l'encontre du géant Google, estimant que les règles de confidentialité mises en œuvre par celui-ci depuis 2012 ne sont pas conformes à la loi « Informatique et Libertés », alors que cette entreprise a déclaré en 2013 près de 13 milliards de dollars de bénéfice net)[247], le véritable enjeu pour l'entreprise est

[242] Le traité 108 du 28 janv. 1981 dit Convention pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel. Consulté 10 oct. 2016 sur, www.coe.int/fr/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/108.

[243] Dir. 95/46/CE du 24 oct. 1995, relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, JOCE n° L. 281, 23 nov. 1995, p. 31

[244] Règlement 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016, relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données. Ce Règlement vise à sanctionner plus sévèrement la collecte (abusive ou illégale) des données personnelles. Il vise également à améliorer la protection des données personnelles des Européens quand elles sont stockées dans des bases de données ou qu'elles circulent sur Internet.

[245] Art. 8 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 déc. 2000.

[246] Jusqu'à la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 modifiant la loi "Informatique et Libertés" en l'adaptant aux dispositions du RGPD, la protection des données à caractère personnel reposait sur la mise en œuvre de formalités auprès de la CNIL, notamment par des déclarations ou demandes d'autorisations préalables. Depuis, le principe est celui de la responsabilisation du responsable de traitements et des sous-traitants. Le système de contrôle a posteriori, basé sur ces formalités, est remplacé par l'appréciation en amont des risques en matière de protection des données et la réflexion sur les mesures concrètes à mettre en œuvre.

[247] www.journaldunet.com/ebusiness/le-net/google-resultats-2013-0114.shtml.

que les sanctions financières et pénales qui sont susceptibles d'être prononcées à l'encontre de celui-ci en cas de manquement peuvent affecter durablement l'image de l'établissement.

124. L'informatisation et les technologies nouvelles sont porteuses d'innovations majeures des systèmes d'information qui répondent aux besoins et aux objectifs de plus en plus exigeants des entreprises. Cependant, ces innovations qui affectent les relations entre employeur et salarié ne touchent pas seulement les relations individuelles de travail, les relations collectives de travail en sont également fortement impactées.

II- Les relations collectives, "otages" des évolutions technologiques

125. L'influence des technologies de l'information et de la communication sur les relations collectives de travail est aujourd'hui évidente tant les TIC ont investi les rapports entre les organisations syndicales et les entreprises[248]. Cependant, cette affirmation est à nuancer s'agissant des pays en développement. Cette question qui généralement suscite bien des débats dans les pays développés fera ici l'objet de développements succincts tant s'agissant d'Haïti, et de la plupart des PED, l'impact des TIC aussi bien sur la représentation **(A)** que sur les modes de communication syndicale **(B)** est insignifiant.

A) La représentation syndicale à l'épreuve des nouvelles technologies

126. Alors que les syndicats ont connu un déclin considérable ces dernières décennies – avec la baisse considérable des adhésions et donc des cotisations, une opinion défavorable des salariés qui considèrent qu'ils ne défendent plus leurs intérêts[249] – les technologies de l'information et de la communication ont revitalisé l'activité syndicale. Dans les pays riches, l'usage par les

[248] E. Clément, « L'usage des technologies de l'information et de la communication dans les relations collectives du travail », BJT, oct. 2018, p. 153-156.

[249] Amadieu Jn.-F., Les syndicats en Miettes, éd. Du Seuil, 1999, p. 7. Andolfatto D. et Labbé D., « Conclusion / Le déclin syndical français », éd. Sociologie des syndicats. La Découverte, 2011, p. 109-114. Étude DAREES, « La syndicalisation en France », Dares Analyses n°25, mai 2016.

organisations syndicales des TIC au sein des entreprises est devenu un outil stratégique[250]. Cette utilisation des TIC par les syndicats au sein des entreprises s'observe aussi bien dans leur communication que dans la gestion courante de leurs activités[251].

127. Dans les PED en revanche, la réalité est cependant tout autre. En Haïti, la Confédération des Travailleurs Haïtiens (CTH)[252] qui est l'une des plus anciennes organisations syndicales du pays ne fait usage des outils technologies ni dans la gestion de ses activités courantes ni dans sa communication. Pourtant, les TIC représentent un réel atout pour les organisations syndicales. Celles-ci leur permettent de faire passer leur message avec plus de facilité et les assure une couverture nettement plus large de leur communication.

Les organisations syndicales haïtiennes semblent prendre de plus en plus la mesure des atouts que peuvent représenter les TIC dans leur mission de défenseur des droits et intérêts des salariés, quoique l'utilisation des outils technologiques dans leur communication ne semble toutefois pas, pour l'heure, faire l'objet d'une priorité.

B) L'usage des nouvelles technologies dans la communication syndicale

128. Depuis maintenant plusieurs décennies, les TIC sont les piliers de la communication au sein des entreprises. Des simples emails échangés entre salariés, aux échanges de communication avec les instances représentatives du personnel et la Direction des Ressources Humaines (DRH), les entreprises sont aujourd'hui complètement dominées par la communication 2.0. Et la communication syndicale n'échappe pas à l'emprise des TIC sur l'entreprise. De la simple publication de messages sur le site intranet de l'entreprise à la diffusion de tracts syndicaux sur la messagerie électronique de l'entreprise, la communication des organisations syndicales fait se fait de plus en plus via les canaux numériques.

---

[250] Pierson F., « Chapitre I-3. L'organisation syndicale : du communautaire vers le réticulaire » in A-F. et Jean-Luc Metzger J-L., Où va le travail à l'ère du numérique ?, éd. Sciences sociales / Presse des Mines, 2013, p. 71-87.
[251] *Ibid.*
[252] La Confédération des Travailleurs Haïtiens fondée en 1959 est membre de la Confédération Syndicale Internationale (CSI), et de la Confédération Syndicale des Travailleurs et des travailleuses des Amériques (CSA).

129. Généralement, source de tension dans les entreprises entre l'employeur et les syndicats, tant les TIC ont envahi l'activité syndicale, certains pays comme la France ont jugé nécessaire d'encadrer leur usage par les organisations syndicales au sein de l'entreprise. En France, le cadre légal de la communication syndicale *via* l'intranet et les messageries internes des entreprises a été institué par la loi du 4 mai 2004[253] sur le dialogue social. Cette loi reconnait pour la première fois la possibilité pour les syndicats d'utiliser les moyens modernes de communication interne à l'entreprise pour diffuser leurs messages. La loi du 8 août 2016[254] a fait évoluer le cadre légal des communications syndicales en ligne en ouvrant la possibilité de négocier plus largement au sein de l'entreprise sur *« les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise »*. Jusqu'à la loi de 2016 qui procède à une généralisation de l'accès des syndicats à l'intranet, la diffusion de la communication syndicale via ce réseau était subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise[255].

130. La possibilité pour les syndicats d'utiliser le réseau intranet de l'entreprise pour leur communication leur est profitable à plusieurs titres. Cela les apporte une rapidité et une efficacité dans leur communication. Avec l'affichage des panneaux syndicaux sur l'intranet de l'entreprise, les communiqués rédigés par l'organisme sont immédiatement visibles par les salariés. Cela les offre la possibilité de toucher un plus grand nombre de salariés (le message arrivant directement sur la messagerie professionnelle), et d'obtenir un gain de temps considérable dans la gestion courante de leur activité (les impressions et photocopies de centaines de tracts font place au e-tract). Cependant, le réseau intranet de l'entreprise n'est pas le

[253] Art. 52 de la Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social. JORF n°105 du 5 mai 2004, p. 7983.

[254] Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours. JORF n°0184 du 9 août 2016. Loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs. Les modifications de la loi du 8 aout 2016 sont entrées en vigueur au 1er janvier 2017 A compter du 1er janvier 2017 et figure à l'article L. 2142-6 du Code du travail qui dans sa nouvelle version prévoit que « à défaut d'accord, les organisations syndicales (…) peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe ».

[255] Art. L 2142-6 du C. trav. français L'accord d'entreprise ou d'établissement est celui qui est signé soit entre une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives (c'est-à-dire recueilli au moins 50% ou à défaut 30 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections) et l'employeur, soit entre ce dernier et les représentants du personnel. Art. L. 2232-12 du C. trav. français. Cet accord s'applique exclusivement à l'entreprise.

seul moyen d'expression syndicale, les réseaux sociaux jouent aujourd'hui un rôle considérable dans la communication syndicale.

131. Les organisations sont de plus en plus présentes sur les réseaux sociaux. Ce qui donne plus de force à leurs actions. L'un des exemples assez probants est le mouvement des « pigeons » mis en place en France en 2012 par un groupe de patrons de *startups,* afin de protester contre le nouveau régime fiscal des plus-values mis en place par le gouvernement d'alors. La fronde a essentiellement été menée *via* les réseaux sociaux notamment Facebook et Twitter. En un laps de temps, ce mouvement a fédéré plus de 70 000 personnes, qui ont vu leurs revendications rapidement prises en compte[256]. Les réseaux sociaux constituent donc de nos jours un allié pour les syndicats dans leur lutte pour faire passer leurs revendications.

Cependant, si dans les pays développés le rapport de force entre les organisations syndicales et l'employeur, mais aussi entre les organisations syndicales et les pouvoirs publics se joue de plus en plus sur les réseaux sociaux et dans les médias[257], dans la plupart des pays en développement, à l'instar d'Haïti, les syndicats peinent à intégrer cette communication 2.0.

132. Les principales raisons de l'inadaptation des organisations syndicales aux outils technologiques en Haïti, mais aussi dans nombre d'autres PED, peuvent trouver plusieurs explications.

Tout d'abord, elles tiennent à des considérations culturelles. En effet, alors que la liberté syndicale est un droit garanti par la Constitution haïtienne[258], la grande majorité de ceux que certains auteurs appellent les « travailleurs du savoir » n'est pas syndiquée[259]. En réalité, la communication et les actions des organisations syndicales ont toujours visé les ouvriers. Or, la classe ouvrière ne fait pas usage des outils technologiques dans le cadre de son activité

---

[256] Ray Jn.-E., Droit du travail : Droit vivant, éd. Dalloz, 23è éd., 2014, p. 468.

[257] « L'action collective [est] aspirée dans la spirale de la société du spectacle ». Supiot A., « Revisiter les droits d'action collective », Dr. soc. 2001, p. 687.

[258] Art 35.3 de la Constitution haïtienne de 1978.

[259] En 2011 seulement 2% des salariés haïtiens sont syndiqué. Journal HaïtiLibre du 28 juin 2011, « Haïti - Social : Situation difficile pour les syndicats et les travailleurs ». Consulté le 15 avr. 2015 sur www.haitilibre.com.

professionnelle. C'est la raison pour laquelle de tels outils ne sont pas priorisés par les syndicats dans la diffusion de leur communication[260].

Ensuite, une autre explication peut être trouvée dans l'analyse du cadre légal qui régit le mouvement syndical en Haïti. Alors que tout un Titre (Titre IV)[261] du Code du travail haïtien est consacré à l'encadrement de l'activité syndicale, il n'est pourtant fait mention dans aucun des 28 articles formant ce Titre IV, de l'usage des outils numériques par les syndicats. Il n'existe d'ailleurs dans le Code du travail haïtien aucun texte relatif à l'usage des TIC dans les entreprises. Cela est cependant peu étonnant dans la mesure où l'on se trouve face à une législation du travail qui n'a fait l'objet d'aucune réelle réforme depuis l'adoption de la première législation sur le travail en Haïti en 1961[262] et donc depuis l'époque des Duvalier[263]. Et, si ce Code a été rénové par un décret de 1984[264], il ne s'agissait pas d'une réforme en profondeur. Malgré une actualisation de ce Code en 1992, il n'y a pas eu de profond changement[265]. Celui-ci reste par exemple silencieux sur l'intrusion des TIC dans les entreprises haïtiennes.

Enfin, l'une des raisons de l'inadaptation des syndicats aux outils technologiques en Haïti tient à des considérations économiques. En effet, bien loin de la question de l'utilisation des TIC dans la communication syndicale, l'une des principales préoccupations des organismes syndicaux est de veiller à ce que les salariés aient des conditions de travail décentes. La communication par voie électronique est donc loin d'être une priorité pour les syndicats. Pourtant, ces derniers y auraient tout intérêt à intégrer les technologies nouvelles dans leur

---

[260] Interview réalisée avec le Dr. Marie Tercie Clénard le 10 juin 2015 à 11h15, à partir du questionnaire figurant à l'Annexe 6.

[261] Intitulé : « Des syndicats », le Titre IV du C. trav. haïtien regroupe les art. 225 à 253. *Cf.* Annexe 13.

[262] Loi du 12 septembre 1961, portant codification des textes législatifs antérieurs sur le travail. *Cf.* Annexe 14.

[263] Les Duvalier père et fils ont gouverné Haïti pendant presque 30 ans (1957-1986). Nérée B., Duvalier : Le pouvoir sur les autres de Pères en fils, éd. Henry Deschamps, 1988, p. 6.

[264] Décret du 24 fév. 1984. JORH 4 mars 1984 *Cf.* Annexe 15.

[265] Il s'est agi, en réalité plus d'un ajout de la jurisprudence sociale que d'une véritable réforme. Sales J.-F., Code du travail de la République d'Haïti, éd. Pesse de l'Université Quiskeya, 1993, p. viii. Précisons cependant qu'une réunion tripartite entre le Ministère des Affaires sociales et du travail, le Bureau International du Travail et le secteur syndical s'est tenue le 14 mars 2013 sur un projet de réforme de ce Code avec l'appui technique du gouvernement canadien. Consulté le 15 déc. 2014 sur (www.haitilibre.com/article-8099-haiti-politique-reunion-de-suivi-sur-la-reforme-du-code-du-travail.html).

communication, puisqu' « *Internet [est aujourd'hui] un médium d'une puissance sociale inégalée* »[266] et l'utilisation de la technologie constitue déjà un rapport social[267].

133. Si les évolutions technologiques ont eu en Haïti, comme dans la plupart des pays en développement, très peu d'impact sur les relations collectives de travail, il n'empêche que la mutation rapide et perpétuelle des TIC continue de remuer de manière incessante les relations individuelles de travail. Parmi les multiples possibilités offertes par les évolutions technologiques, on peut citer le télétravail qui constitue aujourd'hui un excellent moyen pour les pays en développement tel que Haïti de tirer parti des technologies de l'information et de la communication, mais aussi un formidable outil de développement.

[266] Internet [est] un medium d'une puissance sociale inégalée. Ray Jn.-E., « NTIC et droit syndical », Dr. soc. 2002, p. 65.

[267] Roqueplo Ph., cité *in* Verkindt P-Y., « Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles pratiques d'expertise », Dr. soc. 2002, p. 54.

TITRE II : LE DÉVELOPPEMENT DU TÉLÉTRAVAIL EN HAÏTI : QUELS ENJEUX ?

134. Dans les années soixante, un nouveau concept issu d'une jonction entre l'essor des nouvelles technologies, et la dématérialisation du travail émerge aux États-Unis. Ce nouveau concept baptisé « télétravail »[268] introduit une nouvelle façon de travailler. Le monde du travail s'affranchit des contraintes à la fois matérielles et spatio-temporelles[269].

135. Symptôme d'un changement de société, le télétravail ouvre des perspectives prometteuses[270]. Même si, en réalité, ce nouveau concept qui a concrètement *« émergé dans le courant des années 1990 »*[271] et qui devait révolutionner le monde du travail – en permettant aux salariés d'exercer leur activité depuis leur domicile – n'a pas connu l'essor mondial escompté. En effet, si malgré les nombreuses controverses soulevées par le télétravail dans les pays développés, le développement de cette forme de travail reste relativement avancé dans la plupart d'entre eux[272], les pays en développement, en revanche, affichent un sérieux retard en la matière[273].

---

[268] Ettighoffer D., L'entreprise virtuelle ou les nouveaux modes de travail, éd. O. Jacob, 1992. P.44.

[269] Verkindt P.-Y., « Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles pratiques d'expertises », Dr. soc., 2002, p. 54.

[270] Turbé-Suetens, Nicole. « Le télétravail cherche sa place dans le secteur public », *L'Expansion Management Review*, vol. 142, no. 3, 2011, p. 34-41.

[271] Morel-A-L'huissier P., Du télétravail au travail mobile : Un enjeu de modernisation de l'économie française, éd. La Documentation française, 2007, coll. des rapports officiels, 2007, p. 13.

[272] Selon un rapport publié en 2017 par l'agence *The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound)*, dans les 28 États membres de l'UE, environ 18% des salariés et des indépendants télétravaillait en 2107. Oscar Vargas Llave, « Working anytime, anywhere: The effects on the world of work », Eurofound, 2017, p. 11. Consulté le 20 mai 2018 sur www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef18007.pdf. Selon un récent rapport du *Becker Friedman Institut*, sur l'impact économique des mesures de « distanciation sociale » prises pour arrêter la propagation de COVID-19, 37% des emplois aux États-Unis pourraient entièrement être effectués à domicile. *Jonathan I. Dingel and Brent Neiman,* « How Many Jobs Can be Done at Home? », Jun 2020, consulté le 6 juil. 2020 sur https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/BFI_White-Paper_Dingel_Neiman_3.2020.pdf.

[273] Bien que la pandémie du corona virus semble quelque peu faire évoluer la situation. Le confinement / le PED/ l'OIT a à cet effet mis en ligne une vidéo à destination des PME africains pour qui le télétravail n'était jusqu'ici qu'un concept. Vidéo consulté le 21 juin 2020 sur www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_738734/lang--fr/index.htm.

136. À l'instar d'Haïti, ce retard qu'affichent les PED s'explique par le fait que le concept même du télétravail est assez mal connu dans la plupart de ces pays. Ce retard s'explique également par le manque d'infrastructures numériques nécessaires à la mise en place du télétravail auquel sont confrontés les PED. À cela s'ajoute ce que J.-E. Ray appelle *« l'illettrisme technologique »*[274] pour qualifier la méconnaissance de l'utilisation des outils technologiques. Or, l'usage de tels outils et d'Internet est le socle du télétravail. Les outils informatiques permettent de créer et de modifier un document[275]. Et grâce au réseau Internet, ce travail de création ou de modification effectué par le salarié en dehors de son lieu de travail peut être immédiatement transmis par email ou mis à la disposition du destinataire *via* les plateformes de partage[276].

137. Malgré ce retard en Haïti dans l'utilisation des outils numériques et le développement du télétravail, le pays connait de plus en plus une démocratisation de tels outils et d'Internet[277], ce qui rend favorable le développement du télétravail, dont la pratique présente un intérêt majeur pour ce pays **(Chapitre 1)** qui rencontre encore des difficultés liées au séisme ravageur du 12 janvier 2010[278]. Le développement de ce nouveau mode d'organisation du travail s'accompagne cependant d'un certain nombre de risques et sa mise en place est confrontée à un certain nombre d'obstacles dont certains sont propres au pays en développement **(Chapitre 2).**

---

[274] Ray J.E., Le droit social à l'épreuve des NTIC, éd. Liaisons 2001, p. 20. Cette expression de Jean Emmanuel Ray vise à qualifier le fossé numérique existant entre les pays du nord et les pays du sud.

[275] Darmaisin S., « L'ordinateur, l'employeur et le salarié », Dr. social 2000, p. 582.

[276] *Cf.* Supra 90.

[277] Environ 60% de la population haïtienne possède un *« Smartphone »* et 1 500 000 foyers haïtiens sont équipés d'un ordinateur à la maison avec une connexion internet. Journal le Nouvelliste du 22 nov. 2013. Consulté le 4 oct. 2014 sur http://lenouvelliste.com/lenouvelliste/article/124296/Plus-dun-Haitien-sur-deux-a-un-telephone-portable.html. Il n'existe pas de statistiques récentes sur l'accès à Internet en Haïti, lequel se fait aujourd'hui principalement *via* le téléphone portable. *Cf.* Infra 244.

[278] Séisme de magnitude 7,3 sur l'échelle de Richter qui a fait près de 230 000 morts, 300 000 blessés et qui a ravagé une bonne partie du pays. Consulté le 4 oct. 2014 sur www.croix-rouge.fr/Actualite/Seisme-Haiti-forte-mobilisation-de-tous.

CHAPITRE 1 : LE TÉLÉTRAVAIL, UNE ORGANISATION DU TRAVAIL INTÉRESSANTE POUR HAÏTI

138. Le télétravail occupe une place de plus en plus importante dans l'organisation et le fonctionnement des entreprises. Des études récentes continuent de lister les avantages que présente cette forme d'organisation du travail aussi bien pour les acteurs de l'entreprise (salariés et dirigeants)[279], que pour les collectivités territoriales[280]. Dans les pays développés, les collectivités locales investissent de plus en plus dans la mise en place d'espaces de travail partagé, bien équipé en outils technologiques (ordinateurs, imprimantes multifonctions, fax, Internet, Wi-fi, etc.).

139. Cependant, malgré les avantages que présente le télétravail, il est encore peu connu dans la majorité des pays en développement, comme Haïti **(Section 1)**. Pourtant, outre l'intérêt que cette pratique présente pour les entreprises, elle constitue un atout intéressant aussi bien pour les populations locales **(Section 2)** que pour les collectivités territoriales **(Section 3)**.

---

[279] Hallépée S., Mauroux A., « Le télétravail améliore-t-il les conditions de travail des cadres ? », *in* L'économie et la société à l'ère du numérique, Insee, nov. 2019, p. 43 et svts. Oscar Vargas Llave, *« Working anytime, anywhere : The effects on the world of work »*, Eurofound, 2017. Daniel C., « La négociation collective entre 2014 et 2016 : quelles caractéristiques, quelles pratiques ? », *Dares Analyses* n°011, fév. 2019. Ifop, Malakoff Méderic, « Regards croisés des salariés et des entreprises du privé sur le télétravail », Le comptoir de la nouvelle entreprise, 2e éd., fév. 2019. Consulté le 20 mai 2020 sur www.lecomptoirmm.com/wp-content/uploads/2019/02/Etude-Teletravail_Presentation-Presse_19-02-2019_2.pdf

[280] Rapport du Commissariat Général à l'Égalité des Territoires (CGET), « Étude sur les opportunités des territoires à développer le télétravail, modélisation des gains pour les individus, les entreprises et les territoires », CGET, nov. 2015 consulté le 15 juil. 2016 sur www.cget.gouv.fr/sites/cget.gouv.fr/files/atoms/files/etude_teletravail-4-rapport_final_0.pdf. Étude Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale (CDG 35), « Mettre en place le télétravail : Enjeux, cadre juridique, méthodologie, témoignage de collectivités », CDG 35, nov. 2019. Consulté le 27 juin 2020 sur https://portail.cdg35.fr/beacdf17e90166e1ba64332030865eexy/iedit/11/243861_253029_Mettre_en_place_le_teletravail_dans_les_collectivites.pdf.

Section 1 : Le télétravail, une pratique encore peu connue en Haïti

140. Le monde du travail étant aujourd'hui de plus en plus à l'épreuve du télétravail[281], la mise en place de cette forme de travail suscite un certain nombre de questions, notamment dans les PED, tant du côté des acteurs de l'entreprise qui manifestent un besoin légitime de connaître les enjeux qui entourent cette pratique que du côté des pouvoirs publics qui s'interrogent singulièrement sur les conséquences d'une législation relative au télétravail notamment sur les structures socioéconomiques du pays.

En Haïti par exemple les principaux concernés s'interrogent sur les avantages que peut apporter le développement de ce nouveau concept pour un PED (c'est ce qui ressort d'une enquête menée en 2014, auprès de plusieurs dizaines d'actifs occupés, lors d'un séjour de recherche en Haïti)[282]. Il est donc impératif de préciser ce que recouvre ce concept **(I),** puis de préciser les outils nécessaires à cette pratique ainsi que les secteurs d'activité concernés **(II)**.

I- Le télétravail, une pratique à découvrir

141. En raison de la multiplicité des formes de travail à distance, le télétravail peut être facilement confondu avec d'autres formes de travail dont l'unique point commun avec celui-ci n'est autre que l'usage des nouvelles technologies. Il est donc nécessaire de préciser les contours du télétravail **(A)**. Par ailleurs, le télétravail présente un intérêt certain pour la société haïtienne dès lors que ce mode d'organisation du travail offre de nombreux avantages aux acteurs de l'entreprise, même s'il affiche aussi un certain nombre d'inconvénients. Afin de cerner cette forme de travail, il importe donc d'exposer les enjeux que représente sa mise en œuvre pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise **(B).**

[281] Ray J.E., « Le droit du travail à l'épreuve du télétravail », Dr. soc., 1996, 351.
[282] *Cf.* Annexe 6.

A) Les contours du télétravail

142. Nouveau pour le monde du travail haïtien, il convient tout d'abord de préciser ce que recouvre exactement le concept du télétravail, lequel est pratiqué de manière informelle en Haïti, et principalement par des entreprises étrangères qui y sont installées[283]. Le télétravail a fait l'objet de multiples définitions[284]. En France, il a fallu attendre le rapport[285] de monsieur Thierry Breton pour que soient précisés clairement les éléments caractéristiques du télétravail. Les facteurs de qualification du télétravail issus de ce rapport sont les mêmes que ceux retenus à l'échelon international pour définir le travail à distance [286].

143. La définition légale du télétravail a été consacrée en France par la loi du 22 mars 2012[287], dite loi « Warsmann », qui a codifié les grandes lignes de ce mode d'organisation du travail, aux articles L. 1222-9 à L. 1222-11 du Code du travail. Depuis la loi du 22 mars 2012, le télétravail est défini comme *« toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la*

---

[283] Au-delà des cadres étrangers installés en Haïti qui pratiquent effectivement le télétravail, une majorité de salarié haïtien singulièrement des cadres du secteur privé effectuent certaines de leur mission en télétravail. Pourtant, cela ne fait l'objet d'aucune mention dans leur contrat de travail.

[284] L'Institut de l'audiovisuel et des télécommunications en Europe (IDATE), au début des années 1980, définissait le télétravail comme le « travail réalisé par une unité (personne ou groupe) délocalisée, c'est-à-dire séparée de son établissement et dont l'activité nécessite l'utilisation intensive des moyens de télécommunication ». Certains auteurs avaient retenu une définition plus détaillée considérant le télétravail comme le « travail réalisé par une personnes ou un groupe de personnes salariées, soit à partir de leur domicile, soit à partir de leur résidence, qui dépendent d'un ou de plusieurs employeurs, dont le siège est éloigné du domicile ou du télélocal au minimum de 4kms à vol d'oiseau et dont l'activité nécessite l'utilisation de la bureautique organisée par les moyens de télécommunication » « travail réalisé par une unité (personne ou groupe) délocalisée, c'est-à-dire séparée de son établissement et dont l'activité nécessite l'utilisation intensive des moyens de télécommunication Haicault M., Travail à distance et/ou travail à domicile : le télétravail : nouvelles formes d'emploi, nouveaux contenus de travail des logiques contradictoires, éd. Aix-en-Provence : Centre national de la recherche scientifique, Laboratoire d'économie et sociologie du travail, 1998, p. 4.

[285] Breton Th., Le télétravail en France : situation actuelle, perspectives de développement et aspects juridiques, Rapport au Ministre de l'Intérieur et au Ministre des Entreprises, La Documentation Française, 1994.

[286]Au niveau international, les questions relatives au travail à distance ont été abordées par la convention C177 de l'OIT, adoptée le 20 juin 1996, consulté le 15 fév. 2016 sur www.ilo.org.

[287] Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012, relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives.

communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci »[288]. Depuis l'ordonnance du 22 sept 2017,[289] le télétravail n'est plus mis en place au cas par cas dans les entreprises. Désormais, il est défini dans le cadre d'un accord collectif négocié avec les syndicats ou à défaut, d'une charte spécifique. Dans le cas de la charte, l'employeur devra consulter le nouveau comité social et économique (CSE) qui remplace le comité d'entreprise (CE). Le télétravail désigne donc une forme d'organisation du travail qui permet d'exercer une activité en dehors des locaux de l'entreprise, grâce aux outils de TIC (Internet, fax, téléphonie mobile, etc.) [290], dans le cadre d'un contrat de travail.

144. Deux enseignements sont à tirer de cette définition légale. Tout d'abord, l'article L. 1222-9 alinéa 1 du Code indique que le télétravail est une forme d'organisation du travail[291]. Au sens du droit positif français, il ne s'agit donc ni d'une activité indépendante ni d'un métier[292]. Certains auteurs qualifient même cette forme de travail d'*« outil de management relevant d'une décision stratégique »*[293] de l'entreprise. Cette qualification semble d'ailleurs tout à fait justifiée, si l'on considère que dans l'article L. 1222-11 du Code, le législateur français emploie les termes « d'aménagement de poste du travail » pour qualifier la mise en œuvre du télétravail, lorsque celui-ci est mis en place pour permettre la continuité de l'activité d'une entreprise en cas de circonstances exceptionnelles.

Ensuite, si l'on s'en tient à l'esprit et à la lettre de la loi, il est précisé à l'article L. 1222-9 en ses alinéas 1 et 2 que le télétravail est effectué par un salarié, hors des locaux de l'entreprise (c'est-à-dire à domicile ou dans un espace dédié), grâce aux outils de TIC, dans le cadre d'un

---

[288] Cette définition est la synthèse d'une succession de textes juridiques élaborés durant ces dernières années, qui ont permis d'apporter graduellement des précisions à la pratique du télétravail en France ; mais aussi une définition stable à celle-ci. Cette définition a également permis la transposition en droit français de l'accord européen sur le sujet. Il s'agit en effet, de l'Accord-cadre européen sur le télétravail signé par les partenaires sociaux européens le 16 juillet 2002 lequel a été transposé en droit français par l'Accord National Interprofessionnel (ANI) signé par les partenaires sociaux français le 19 juillet 2005 et étendu par un arrêté du 30 mai 2006.

[289] Ordonnance n° 2017-1387 du 22 sept. 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

[290] Démoulain M., « Nouvelles technologies et droit des relations de travail : essai sur une évolution des relations de travail », Thèse Paris II, 2012, p. 154.

[291] Art. L. 1222-9 du C. trav.

[292] Turbé-Suetens N. et Morel à l'Huissier P., Le télétravail en France : Les salariés sont prêts !, éd. Pearson, 2010, p. 23.

[293] *Ibid.*, p. 25.

contrat de travail. On comprend que dans le système français, le télétravail ne peut être pratiqué que dans un cadre salarial.

145. Cependant, si l'on considère que les éléments caractéristiques du télétravail qui ne sont autres que l'exigence d'un travail réalisé et télétransmis par un travailleur délocalisé, c'est à dire qui exerce son activité depuis un lieu différent de l'endroit où le résultat de ce travail est attendu, et dont l'activité nécessite l'utilisation intensive des TIC, il semble qu'aussi bien dans la pratique que sur le plan juridique, rien ne s'oppose à ce que cette nouvelle forme de travail puisse également être exercée dans un cadre indépendant[294].

146. Aussi, il semblerait logique que le télétravail puisse non seulement être appliqué au travail salarié qui suppose un lien de subordination[295], qui est l'un des éléments caractéristiques du contrat travail salarié, mais aussi dans un cadre indépendant, ce qui signifie qu'il n'y a pas de contrat de travail et donc pas de lien de subordination, le télétravailleur indépendant réalise son travail pour le compte de son client à qui il le télétransmet[296].

En 2002, un projet européen, dit EMERGENCE (*Estimation and Mapping of Employment Relocation in a Global Economy in the New Communication Environment*), a retenu une définition du télétravail beaucoup plus large que celle retenue en droit français, en élargissant le télétravail au concept d'e-travail (*e-work*), indiquant que le télétravail concernerait *« tout type de travail faisant l'usage d'outils de traitement de l'information et de la communication pour en livrer le produit à un employeur ou un client distant »*[297]. Cette définition du télétravail proposée dans ce projet rend compte du caractère polymorphe du télétravail et de la pertinence de certaines caractéristiques à prendre en compte dans la

[294] *Cf*. Infra 410 et svts.

[295] En France la définition du lien de subordination a été donnée par la Cour de cassation dans un arrêt du 13 nov. 1996 qui indique que « Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité de l'employeur qui a le pouvoir de donner des ordres, des directives et les horaires, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. Le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail. ». Cass. soc., 13 nov. 1996, Bull. civ., V, n° 386; pourvoi n°94-13187.

[296] *Cf*. Infra 406 et svts.

[297] Rassat P., Mettre en place le télétravail dans les organismes publics, éd. Voiron : territorial éditions, 2016, p. 15.

conceptualisation de ce mode d'organisation du travail. Il est surtout intéressant d'observer qu'en indiquant que le produit réalisé au moyen des TIC peut être livré à « un client distant », cette définition reconnait la pratique du télétravail par des travailleurs indépendants.

147. Si certains pays développés, à l'image de la France, ont choisi de ne formaliser que le télétravail salarié, les PED comme Haïti qui sont généralement confrontés à un taux de chômage élevé ont un intérêt certain à voir se développer la pratique du télétravail sur leur territoire tant sous sa forme salariée (c'est-à-dire, en tant que nouvelle forme d'organisation du travail) que sous sa forme indépendante (c'est-à-dire en tant que nouveau moyen de développement d'une activité). Les pays en développement ont intérêt à retenir une définition large du télétravail, afin que cette nouvelle forme de travail puisse s'appliquer sur leur territoire, autant aux activités salariées, qu'à celles exercées de manière autonome (c'est-à-dire dans le cadre d'une activité indépendante), afin de faire du télétravail l'un des outils de lutte contre le chômage de masse.

148. Il convient de préciser que le télétravail nécessite du télétravailleur que celui-ci ait une bonne connaissance de l'entreprise, une réelle autonomie dans la réalisation de son activité et évidemment une très bonne maîtrise des outils de TIC, lorsque celui-ci est pratiqué dans le cadre salarial. Ces dernières exigences valent également pour le télétravailleur indépendant, d'autant que celui-ci n'est pas subordonné à un supérieur hiérarchique, et donc n'effectue pas son travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de lui donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner tout manquement constaté[298].

149. Par ailleurs, le télétravail est un phénomène de société qu'exprime aussi l'explosion du nombre des tiers lieux principalement dans les pays développés[299]. En effet, celui-ci peut s'effectuer depuis le domicile, un télécentre, un espace de coworking[300], les transports en

[298] Se sont ici les éléments caractéristiques du lien de subordination lequel est le socle du contrat de travail salarié. Cass. soc., 13 nov. 1996, Bull. civ., V, n° 386; pourvoi n°94-13187. Cass. soc., 4 mars 2020, pourvoi n° 19-13.316.

[299] En France par exemple il est prévu la création de 1000 nouveaux tiers-lieux pour 2025 pour la seule l'Ile de France. Consulté le 2 mars 2017 sur www.bureauxapartager.com/blog/explosion-tiers-lieux-en-ile-france-en-202.

[300] Le coworking est un type d'organisation du travail qui regroupe deux notions : un espace de travail partagé et un réseau de travailleurs encourageant l'échange et l'ouverture. Ce mouvement lié à l'essor des nouvelles technologies est lancé en 2005 aux États-Unis. Encore absence en Haïti, c'est un mode de partage de l'espace de travail assez

commun (bus, tramway, train), les transports aériens, les transports maritimes, etc. On est aujourd'hui face à un monde du travail dans lequel une partie de l'activité s'effectue de plus en plus hors des locaux de l'entreprise[301], et cette pratique s'observe dans presque tous les secteurs d'activité.

Néanmoins, si les multiples débats sur le télétravail montrent que cette forme de travail prend de plus en plus de place dans le monde du travail à l'échelle mondiale, les éléments caractéristiques du télétravail montrent que certaines formes de travail doivent être exclues de l'appellation « télétravail ».

150. Avec la banalisation des outils numériques, certains salariés travaillent chez eux le soir sur leur ordinateur personnel ou depuis l'outil informatique mis à leur disposition par l'employeur[302]. De même, dans certains secteurs d'activité, de plus en plus de travailleurs utilisent les moyens technologiques modernes pour communiquer avec leurs collègues et supérieurs hiérarchiques, cependant une présence physique permanente de ceux-ci sur un site de production ou au sein d'une équipe reste indispensable à l'exercice de l'activité.[303]

Pour autant, de telles activités mêmes étant effectuées hors des locaux de l'entreprise ne constituent pas de véritables activités de télétravail, dès lors que, s'agissant principalement du télétravail salarié, on ne retrouve pas tous les éléments nécessaires à la qualification du télétravail tel que défini, par exemple, dans le droit positif français[304].

151. Doivent ainsi être exclus de la qualification de télétravailleur les « téléacteurs[305] » et autres « téléconseillers[306] » qui ne sont autres que des salariés « traditionnels » dont le travail

---

répandu dans certains pays. En 2013 par exemple la France comptait environ 121 espaces de coworking. Consulté le 2 mars 2017 sur www.rslnmag.fr.

[301] Turbé-Suetens N. et Morel à l'Huissier P., Le télétravail en France : Les salariés sont prêts !, éd. Pearson, 2010, p. 27.

[302] Aguilera A. et al. « Le télétravail, un objet sans désir ? », Revue d'Économie Régionale & Urbaine, fév. 2016, p. 245-266.

[303] Thiébart P., « le télétravail après les ordonnances Macron », La revue fiduciaire, mai 2018, p. 4-37

[304] *Cf.* Supra 144.

[305] Selon le Dictionnaire français Larousse il s'agit d'une « Personne qui utilise le téléphone comme outil de travail au cours d'une enquête, d'une prospection commerciale, d'une opération de marketing ».

consiste à répondre au téléphone parfois au-delà des horaires habituels de bureaux[307]. Il en va de même pour les « téléprospecteurs » dont la tâche consiste à effectuer simplement de la recherche de nouveaux clients par téléphone. Enfin, le terme de « télétravailleur » doit également être exclu s'agissant d'entreprises sous-traitant à distance des tâches de secrétariat réalisées par des « téléopératrices » massées le plus souvent dans des centres d'appels téléphoniques.

152. Aussi, certaines formes de travail bien que faisant usage des nouvelles technologies ne peuvent être considérées comme étant du télétravail dès lors qu'elles ne répondent pas aux critères cumulatifs définissant le télétravail[308]. Les salariés pratiquant ces formes de travail – même de manière régulière – ne sont autres que des salariés « traditionnels » et non des « télétravailleurs ».

Cependant, si au vu des précisions ci-dessus apportées, il va de soi que certaines activités faisant usage des TIC ne peuvent être considérées comme exercées en télétravail, la multiplicité des formes sous lesquelles peut être pratiqué le télétravail, ainsi que l'intrusion des technologies nouvelles dans presque tous les secteurs d'activité, rendent malaisée la différence entre le salarié « traditionnel » faisant simplement usage des technologies nouvelles et le véritable télétravailleur.

B) La diversification des formes de télétravail

153. Le télétravail salarié peut être pratique sous multiples formes. Même avec une définition aussi rigoureuse du télétravail que celle retenue en droit français, la frontière entre les activités qui font simplement usage des TIC et celles qui sont effectivement exercées en télétravail reste parfois ténue, ce qui peut créer une certaine confusion, même dans les pays développés qui pourtant sont juridiquement bien équipés. C'est pourquoi il est d'autant plus important pour le développement de cette forme de travail dans les entreprises des pays en développement

---

[306] « Terme prêtant à confusion mais largement utilisé car résolument moderne ». Ray Jn.-E, le droit social à l'épreuve des NTIC, éd. Liaisons 2001, p. 52.
[307] Ray Jn.-E., « Le droit du travail à l'épreuve du télétravail », Dr. soc., 1996, 121.
[308] *Cf.* Supra 144 et svts.

d'indiquer, de la manière la plus exhaustive possible, les formes sous lesquelles peut être pratiqué le télétravail. Longtemps confondu avec le « travail à domicile » qui est le fait pour un travailleur d'effectuer sa mission hors des locaux de l'entreprise[309], sans que cela lui confère la qualité de télétravailleur, le télétravail peut être pratiqué sous trois formes différentes.

154. Il s'agit tout d'abord du télétravail à domicile qui est la forme la plus courante sous laquelle se pratique le télétravail. Alors que la confusion est courante, il est primordial, avant de préciser, ce que recouvre la pratique du télétravail à domicile de le distinguer du travail à domicile pris dans son sens traditionnel. Dans le droit positif haïtien, le travail à domicile est réglementé à l'article 357 du Code du travail, qui indique qu'il s'agit de *« celui qui est exécuté par les ouvriers à leurs foyers ou en un autre lieu librement choisi par eux pour le compte d'un employeur, sans être placé sous la surveillance ou la direction immédiate de ce dernier »* [310]. Le plus souvent exercé en Haïti dans le cadre de l'exercice d'activités manuelles, le travail à domicile est donc au sens du Code restreint à l'exercice des tâches manuelles et plus globalement à l'exercice d'activités ouvrières. Au contraire du droit haïtien, le droit français retient une définition plus large du travail à domicile et ne le restreint pas au seul travail ouvrier[311]. Sur ce point d'ailleurs, une jurisprudence constante indique clairement que *« la qualité de travailleur à domicile [peut être] reconnue, en l'absence de distinction entre travail manuel et travail intellectuel […] »*[312]. De même, la qualité de travailleur à domicile est indépendante de l'existence d'un lien de subordination entre le donneur d'ouvrage et le travailleur[313], qui est

[309] La jurisprudence n'a d'ailleurs pas aidé à dissiper la confusion entre le statut de « travailleur à domicile » et celui de « télétravailleur » lorsque dans un arrêt de 1981 la Cour de cassation reconnait aux travailleurs intellectuels la qualité de travailleur à domicile au même titre que les travailleurs manuels. Cass. soc. 22 janv. 1981, Bull. civ. V, n° 60, Dr. soc. 1981. 561.

[310] Le travail à domicile est réglementé dans le Code du travail haïtien aux 357 à 370 du C. trav. haïtien.

[311] L'article L 7412-1-1° indique « est travailleur à domicile toute personne qui : Exécute, moyennant une rémunération forfaitaire, pour le compte d'un ou plusieurs établissements, un travail qui lui est confié soit directement, soit par un intermédiaire ». En France, les dispositions réglementaires spécifiques au travail à domicile figurent dans le Code du travail aux articles L. 7411-1 à L. 7424-4 et R. 7413-1 à R. 7424-2.

[312] Cass. soc., 22 janv. 1981 : Bull. civ. V, n° 60 ; Dr. soc. 1981, note Jambu-Merlin. Cass. soc., 29 mars 1990, 87-13409. Cass. soc., 23 juin 1982, 81-13369. Cass. soc., 22 janv. 2015, 13-28413.

[313] Cass. soc., 23 nov. 1978 : Bull civ. V, n° 797 ; D. 1979. IR 158. Cass. soc., 20 juin 1990, nº 87-16.607. Cass. soc., 28 fév. 2001, nº 99-40.600.

pourtant l'un des éléments fondamentaux du travail salarié[314]. Or, le télétravail à domicile ne peut être mis en place que dans le cadre d'un contrat de travail salarié[315].

155. En sus de l'absence de lien de subordination, l'une des différences fondamentales entre le traditionnel travail à domicile et le télétravail à domicile est le recours essentiel par le télétravailleur aux nouvelles technologies, aussi bien pour la réalisation de sa mission que pour la transmission de son travail à son employeur ou à ses collaborateurs, mais aussi pour le contact avec la clientèle. Cette forme de travail diffère du traditionnel travail à domicile, tant du point de vue des qualifications professionnelles nécessaires[316] que des modes d'organisation de travail[317].

156. Le télétravail à domicile est le plus souvent pratiqué par les entreprises pour répondre notamment à la problématique de l'éloignement géographique. Effectivement, cette forme de télétravail convient particulièrement aux salariés dont le domicile est très éloigné du siège de l'entreprise. Elle convient également aux personnes à mobilité réduite, ainsi qu'à celles faisant face à une responsabilité d'ordre familiale qui les empêche d'adopter des horaires de bureau classiques. Précisons que cette forme de télétravail – au contraire du télétravail pendulaire[318] – permet au salarié de travailler essentiellement chez lui, avec toutefois, l'obligation que soit fixer des plages horaires de rencontres régulières entre le télétravailleur et l'employeur[319]. Le télétravail à domicile serait une forme de travail d'autant plus aisé à mettre en œuvre par les pouvoirs publics haïtiens que le travail à distance est déjà réglementé par le Code du travail en son Chapitre X[320].

---

[314] Cass. soc., 7 juil. 2016 ; RJS 11/2016, n° 722 ; JCP E 2016 1462, obs. Taquet.
[315] *Cf.* Supra144.
[316] Dans la pratique, ce type de travail est le plus souvent pratiqué par les " travailleurs de la connaissance ", donc le plus souvent les cadres. Quoiqu'aujourd'hui, concernant une quantité nettement plus élevée de secteurs d'activité, le télétravail semble de moins en moins réservé à cette catégorie de travailleur que sont les cadres.
[317] Probst A., « le droit du travail à l'épreuve du télétravail au domicile », Thèse Paris I, 2005, p. 113.
[318] *Cf.* Infra 158.
[319] Art. L. 1222-10-5° du C. trav. français.
[320] Chap. X du C. trav. haïtien. *Cf.* Annexe 16.

157. Il s'agit ensuite du télétravail pendulaire, également appelé télétravail en alternance. Cette forme de télétravail permet à des salariés de travailler pour partie dans les locaux de l'entreprise, pour partie chez eux. Ils effectuent l'essentiel de leur travail à leur domicile qu'ils transmettent ensuite à l'employeur ou leurs collègues par le biais des moyens de communication électronique[321].

158. La particularité du télétravail en alternance tient au fait que ces salariés qui effectuent l'essentiel de leur travail à domicile ont l'obligation de se rendre régulièrement (un ou deux jours par semaine)[322] dans les locaux de l'entreprise pour participer à des réunions de travail. Aussi, les professions qui peuvent s'exercer selon une formule entièrement télétravail peuvent parfaitement se prêter à cette forme mixte. C'est le cas des professions nécessitant un contact régulier avec autrui (client, fournisseur, etc.), alterné avec des périodes de concentration et d'isolement[323], comme les journalistes, les universitaires, les rédacteurs, les programmeurs, etc.

159. Enfin, facilité par la banalisation des *smartphones*, des ordinateurs portables, des *ultrabooks* et des tablettes, le télétravail se pratique également sous la forme de télétravail mobile ou nomade[324]. Cette forme d'exercice du télétravail tient plus du fait de la profession elle-même[325] que du salarié qui en raison des exigences de son métier prolonge naturellement son bureau hors de l'entreprise : chez lui, chez un client, dans un télécentre, dans un hôtel, dans les transports en commun, etc. Cette forme de télétravail surtout utilisée par les représentants de commerce, les ingénieurs, les commerciaux et les agents d'assurance correspond à une nouvelle répartition du temps de travail le plus souvent entre le domicile ou tout autre espace dédié, le service à la clientèle et les locaux de l'entreprise.

---

[321] Internet, téléphone, fax, visio-conférence etc.

[322] Lasfargue Y. et Fauconnier S., « Guide du télétravail salarié : Négocier et organiser », éd. Obergo, 2014, p. 14.

[323] Coope L et Pannetier G., Télétravail et Téléservices, éd. Économica, 1998, p. 25.

[324] Il convient de préciser que le nomadisme ne doit pas être confondu avec la mobilité. À cet effet, en France, la jurisprudence indique que « le télétravail à domicile n'est pas une composante du contrat de travail soumis à la clause de mobilité, ni même au pouvoir de direction de l'employeur. Toute modification liée au télétravail nomade ou à temps complet nécessite l'accord du salarié ». Cass. soc., 31 mai 2006, pourvoi n° 04-43. JORF 9 juin 2006.

[325] Turbé-Suetens N. et Morel à l'Huissier P., Le télétravail en France : Les salariés sont prêts !, éd. Pearson, 2010, p. 27.

160. Les télétravailleurs mobiles jouissent d'une autonomie appréciée en matière de gestion des horaires et d'organisation du travail. Ceci leur permet de gagner en souplesse et en réactivité, sans qu'il y ait d'impact négatif sur l'organisation de l'entreprise. Ces salariés restent efficacement en contact avec l'entreprise par l'entremise des outils technologiques mis à leur disposition, ce qui les évite d'avoir à y passer régulièrement, comme dans le cas du télétravail pendulaire.

161. On le voit bien, les salariés qui souhaitent exercer leur activité en télétravail disposent donc de multiples options. Il convient toutefois de préciser que face à ces formes diverses d'exercice du télétravail, lesquelles sont le plus souvent à l'initiative du salarié[326], l'employeur peut également prendre l'initiative de développer cette forme de travail au sein de son entreprise en procédant au télédéploiement de son activité.

162. Le télédéploiement est une forme de télétravail utilisée par les employeurs désireux de regrouper une partie de leur personnel dans des locaux éloignés du bureau habituel de l'entreprise. Ces bureaux « satellites » installés le plus souvent dans une localisation proche du domicile de ces employés disposent de liaisons constantes avec le siège de l'entreprise (contacts emails et téléphoniques, partage de fichiers *via* des plateformes en ligne, etc.). Ces bureaux « satellites » ne doivent toutefois être ni la propriété de l'employeur ni un espace loué par celui-ci pour que le travail qui y est effectué soit considéré comme étant du télétravail[327].

163. Cette formule permet aux entreprises de diminuer certains frais, notamment ceux tenant à l'implantation de bureaux situés dans les grands centres urbains, en délocalisant certaines de leurs activités (saisie informatique, secrétariat, *Hotline,* etc.). Elle permet également un gain considérable sur le temps passé dans les transports. Cette forme de télétravail peut s'appuyer sur un réseau reliant entre eux les ordinateurs éparpillés dans une ville, dans un pays ou dans le monde[328].

---

[326] Lafargue Y. et Fauconnier S., « Guide du télétravail salarié : Négocier et organiser », éd. Obergo, 2014, p. 128.
[327] Cette G., « Télétravail et croissance économique : une opportunité à saisir », Futuribles, 2020, p. 77-82.
[328] Pigeon M., « Le droit du travail à l'ère du numérique », Thèse Paris II, 2002.

164. Le télédéploiement de l'activité doit cependant être distingué du télétravail en réseau. En effet, le télétravailleur en réseau est un salarié qui travaille avec d'autres collaborateurs qui se trouvent tous à distance. Le télétravailleur en réseau est en contact constant avec ses collègues et sa hiérarchie. Malgré la distance, celui-ci partage avec ses collègues, en temps réel, tout une série d'informations propres à l'entreprise (fichiers, dossiers, etc.). Il s'agit donc d'une équipe virtuelle.

Il s'agit d'une organisation du travail rendu évidemment possible grâce aux outils technologiques et de télécommunication, mais aussi et surtout grâce à la dématérialisation, sans cesse grandissante, des processus tant entre un salarié et ses collègues qu'entre l'entreprise et ses différents interlocuteurs (clients, fournisseurs, sous-traitants, etc.).

Néanmoins, il convient de préciser. Tout d'abord, au contraire du télédéploiement, le télétravail en réseau peut, selon les circonstances, être exercé à domicile, sous la forme pendulaire ou mobile. Ensuite, ne peut être considéré comme étant du télétravail en réseau, le travail effectué en réseau par un salarié depuis les locaux de l'entreprise[329].

165. Aussi, le télétravail constitue-t-il une forme particulière d'organisation du travail. Et, malgré le bouleversement dont cette forme de travail peut être l'auteur tant dans l'organisation du travail au sein de l'entreprise que dans l'exercice traditionnel des pratiques de management, il est loisible de penser que ce mode de travail peut constituer un formidable outil de développement socioéconomique pour Haïti ainsi que nombre d'autres PED, dès lors qu'il présente un intérêt certain pour les acteurs de l'entreprise. Cependant, la mise en œuvre du télétravail nécessite la mise en place d'un certain nombre d'outils, et ce peu important la forme sous laquelle celui-ci doit être exercé.

[329] Duncombe P., Le télétravail : l'entreprise en réseau est avancée !, éd. Demos, 2006, p. 20.

II- Le télétravail une pratique qui nécessite l'usage d'outils spécifiques et concerne de plus en plus d'activité

166. Lorsque le travailleur accomplit sa mission dans les locaux de l'entreprise, l'employeur est naturellement tenu de mettre à disposition de celui-ci les éléments nécessaires à la bonne réalisation de sa tâche. Il en va de même lorsque le salarié effectue son travail à domicile. Et sur ce dernier point, certains pays développés, comme la France, ont rapidement compris la nécessité de faire entrer dans leur droit positif l'obligation pour l'employeur de *« mettre à la disposition de l'employé, les collaborateurs, instruments ou matières nécessaires à l'accomplissement de son travail ; […] »*[330] L'employeur qui faillit à son obligation de mettre à disposition de son salarié un équipement de travail adapté aux travaux à réaliser s'expose en cas d'accident, à une condamnation pénale[331]. En droit du travail haïtien, l'obligation faite à l'employeur de mettre à disposition de son salarié un équipement de travail adapté à l'exercice de son activité concerne principalement le travail ouvrier[332] et les cas où le travailleur serait exposé à certains risques. L'article 440 du Code du travail indique : *« Lorsque les risques spéciaux du travail exigent l'utilisation de vêtements ou d'équipement de protection, ceux-ci doivent être fournis, nettoyés et entretenus par l'employeur sans frais aucuns pour le travailleur qui les utilise »*[333].

167. De la même manière, la mise en place du télétravail nécessite que soit mis à disposition du télétravailleur un certain nombre d'outils. Il s'agit cependant essentiellement d'outils liés aux

---

[330] Bulletin de la Société d'études législatives : rapports et comptes rendus des séances travaux relatifs aux questions étudiées par la société (art. 24), éd. Arthur Rousseau, 1906, p 432. L'obligation de l'employeur de mettre à disposition des équipements de travail adaptés et d'en assurer leur maintenance est prévu aux articles L. 4311-1 et svts. et R. 4321-1 et svts. du Code du trav.

[331] Cass. Crim. 19 avr. 2017 pourvoi n° 16-80.695. Cass. crim., 6 mars 2018, pourvoi n° 17-81.105. Cass. Crim. 10 mars 2020, pourvoi n° 19-82.631

[332] L'Art. 447 Code du trav. Indique « Les ouvriers qui exécutent des travaux dangereux et, en général, tous ceux qui conduisent des machines devront porter des vêtements appropriés ».

[333] Le Code ne prévoit cependant aucunes sanctions en cas de survenance d'un accident dû au manquement de l'employeur à son obligation de mettre à disposition de mettre à disposition du travailleur le matériel nécessaire. Seule la négligence de l'employeur de s'assurer du bon fonctionnement des équipements est sanctionnée par une simple suspension de l'usage de l'équipement défectueux. Encore faut-il que le travailleur « en informe l'autorité du travail ou de police la plus proche ». Art 448 al. 2 du Code du trav.

TIC **(A)**. C'est d'ailleurs cette corrélation entre le télétravail et les outils du numérique qui explique la raison pour laquelle malgré les nombreux avantages que présente cette forme de travail – particulièrement pour les salariés à qui elle apporte vraisemblablement un meilleur équilibre entre leur vie privée et leur vie professionnelle – celle-ci est en principe pratiquée par une catégorie restreinte et déterminée de salarié, à savoir les « travailleurs du savoir »[334]. Même s'il est aujourd'hui loisible de constater qu'avec l'évolution incessante des TIC et leur intégration de plus en plus remarquée dans tous les domaines professionnels, de plus en plus de catégories socioprofessionnelles sont concernées par le télétravail **(B)**.

A) Les outils de base du télétravail

168. La pratique du télétravail requiert la mise en place d'un certain nombre d'outils, lesquels sont à la fois indispensables et déterminants pour la réussite de cette nouvelle organisation du travail. La mise à disposition en faveur du télétravailleur d'outils nécessaire à l'exécution de son travail constitue un impératif indispensable à l'employeur. D'autant que la qualité même du travail effectué en télétravail dépend, il va de soi, de la qualité des outils qu'utilise le télétravailleur et donc de la qualité des outils de base mise à disposition.

169. Il s'agit tout d'abord d'une ligne téléphonique dédiée. Dans les débuts du développement du télétravail, la mise en place d'une ligne téléphonique fixe dédiée – afin d'une part, que soit maintenu la communication entre le télétravailleur et l'entreprise[335], et d'autre part, de permettre au télétravailleur de collaborer avec ses collègues, les clients et les fournisseurs comme s'il se trouvait au bureau – était, avec le matériel informatique, un élément indispensable à la mise en œuvre de cette nouvelle forme de travail.

Il faut néanmoins préciser que si ces outils sont effectivement indispensables à la mise en œuvre du télétravail, la seule mise à disposition d'un salarié de tels outils à son domicile est insuffisante pour octroyer à celui-ci la qualité de télétravailleur. En France par exemple, la Cour d'appel de Paris a d'ailleurs rappelé cet état de fait s'agissant des « collaborateurs itinérants » en

[334] Dunkin R., « Motiver les travailleurs du savoir : des enseignements à échanger avec le monde de l'entreprise », éd. OCDE, Politiques et gestion de l'enseignement supérieur, n° 15, 2003, p. 45-54.
[335] Ce qui permet notamment d'éviter que le télétravailleur se retrouve isolé. *Cf.* Infra 234.

indiquant dans un arrêt récent daté du 13 avril 2016 que *« le travail administratif fait partie intégrante de la mission des collaborateurs itinérants. Il ne s'agit pas de télétravail et le domicile n'est pas considéré comme un lieu de travail, même si l'entreprise met à disposition des outils (matériel informatique, téléphonie fixe et portable professionnel etc.) pour réaliser ce travail administratif »* [336]. La jurisprudence française semble plutôt favorable à ce que le salarié qui accepte de travailler à son domicile à la demande de son employeur perçoive une indemnité, ainsi que le remboursement des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel de son domicile[337]. La Cour de cassation considère toutefois que *« 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 »*[338].

Cette nécessité d'une ligne téléphonique fixe indispensable à la pratique du télétravail qui n'a pas été un réel obstacle à l'émergence du télétravail dans les pays développés, déjà bien avancés en matière de télécommunication fixe, n'a pas favorisé le développement de cette forme de travail dans les PED qui connaissent un vrai retard en matière de télécommunication[339].

170. La démocratisation de la téléphonie mobile et d'Internet au début des années 2000 a cependant complètement changé la donne. Si la mise en place d'un moyen de communication reste indispensable à la pratique du télétravail, le téléphone fixe n'est plus aujourd'hui un élément essentiel à la pratique du télétravail. La généralisation de la téléphonie mobile et d'autres outils de communication *via* Internet, tels que *Skype, WhatsApp, Messenger, Imo, Viber, Zoom,* facilitent la mise en place du télétravail. En sus, ces applications permettent de communiquer en temps réel et à l'échelle mondiale, gratuitement ou pour un coût nettement plus abordable que ceux pratiqués par les opérateurs traditionnels. En France, le droit a dû s'adapter à

---

[336] CA de Paris, Pôle 6, Ch. 9, Arrêt du 13 avril 2016, Répertoire général nº 13/06560. Cette décision des juges d'appel tombe sous le sens, lorsque l'on sait que l'art L. 1122-9 du Code du travail français indique que la mise en place du télétravail doit être inscrit au contrat de travail dès l'embauche ou faire l'objet d'un avenant à celui-ci.

[337] Cass. soc., 2 oct. 2001, nº 99-42.727. Cass. soc., 7 avr. 2010, nº 08-44.865. Cass. soc., 12 déc. 2012, nº 11-20.502. Cependant, conformément à une jurisprudence constante, la Cour de cassation précise que le salarié peut prétendre à une indemnité au titre de l'occupation de son domicile à des fins professionnelles, à moins qu'un local professionnel soit effectivement mis à sa disposition. Cass. soc., 4 déc. 2013, pourvoi nº 12-19.667 ; Cass. soc., 8 nov. 2017, pourvoi nº 16-18.499 ; Cass. soc., 5 avr. 2018, n° 16-26526.

[338] Cass. soc., 31 mai 2006, nº 04-43.592.

[339] *Cf.* Supra 37 et svts. V. également, www.itu.int/net4/itu-d/icteye. Consulté le 2 fév 2017.

l'usage de ces nouveaux outils dans le monde du travail. Ainsi, l'utilisation par les salariés des réseaux sociaux au travail a été encadrée par des décisions jurisprudentielles, afin de prévenir les abus. Il est désormais établi que l'utilisation abusive des réseaux sociaux par le salarié peut justifier de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement[340].

171. Dans le cas d'une relation en télétravail, il est loisible de penser que le contentieux disciplinaire porterait moins sur les trop nombreux ou trop longs temps de connexion privée sur le temps de travail, puisque d'une part, le télétravailleur exerce son activité en dehors des locaux de l'entreprise et d'autre part, l'un des avantages du télétravail est la flexibilité dans l'organisation du temps de travail. Cependant, compte tenu des moyens de surveillance dont dispose l'employeur et notamment l'installation de mouchards sur l'outil mis à disposition du salarié[341], un tel comportement du télétravailleur peut avoir des conséquences disciplinaires, principalement si ces temps de connexion privés affectent la productivité et la qualité de son travail[342]. Aussi, afin de préserver la liberté d'expression[343], il existe une tolérance à l'usage personnel des réseaux sociaux dont la limite est l'abus[344]. Le salarié ne peut pas publier *« des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs sur les réseaux sociaux »*[345] .

---

[340] Cass. soc.,18 mars 2008, pourvoi n° 07-44247 ; Cass. soc., 26 fév. 2013, pourvoi n° 11-27272

[341] *Cf.* Supra 119.

[342] La cour de cassation considère que l'abus de connexion sur les sites non professionnels constitue une faute grave et peut justifier d'un licenciement. Cass. soc., 18 mars 2009, pourvoi n° 07-44.247 ; Cass. soc., 26 févr. 2013, pourvoi n° 11-27.372 ; Cass. soc., 3 oct. 2018, pourvoi n° 17-13.089.

[343] La "liberté d'expression" qui selon Ray ne doit pas être confondu avec « le très spécifique » "droit à l'expression directe et collective". Ray- J.E., « Facebook, commentaire en ligne, *like* : que peuvent faire les entreprises dont la réputation a été atteinte ? Quels sont les droits des salariés ? », Sem. Soc. Lamy, 19 fév. 2019, p. 61-65.

[344] Les juges du fond indiquent dans une décision du 14 déc. 1999 que « Sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, qu'il ne peut être apporté à celle-ci que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ». Cass. soc., 14 déc. 1999, pourvoi n° 97-41.995, Bull. civ. V, n° 488 ; V, Cass. soc., 20 déc. 2017, pourvoi n° 16-19.609. Les juges européens considèrent à ce propos que « Pour pouvoir prospérer, les relations de travail doivent se fonder sur la confiance entre les personnes. […], certaines manifestations du droit à la liberté d'expression qui pourraient être légitimes dans d'autres contextes ne le sont pas dans le cadre de la relation de travail. ». CEDH, 12 sept. 2011, Palomo Sanchez c. Espagne.

[345] La publication de tels des propos sur une page Facebook permettant d'identifier l'employeur et comprenant des injures à l'égard de la hiérarchie constitue un abus de la liberté d'expression justifiant un licenciement pour faute grave. CA Aix en Provence 4 fév. 2016, n°14-13125. Cass. soc., 11 avr. 2018, pourvoi n° 16-18.590 ; Cass. soc., 12 sept. 2018, pourvoi n° 16-11.690. La seule mention "j'aime" à l'égard d'un texte rédigé par un autre salarié ne suffit pas à elle seule à caractériser une faute (CA Douai, 24 avr. 2015, n°14-00842 ; CA Paris, 25 juin 2015, n°12-4846), mais peut être déterminante du caractère public ou privé de la publication et donc du fait qu'il s'agisse d'injure

172. Quoiqu'il en soit, ces outils de communication permettent au télétravailleur de rester en contact permanent avec ses collaborateurs, ses fournisseurs et ses clients[346]. Il s'agit donc d'autant d'éléments qui ont contribué à marginaliser la place qu'occupait jadis le téléphone fixe[347] dans la pratique du télétravail. Dans les pays en développement, cette exigence d'une ligne fixe dédiée a pendant longtemps constitué un véritable frein à l'émergence du télétravail. Le fait que le téléphone mobile occupe aujourd'hui une place prépondérante dans la pratique du télétravail et que cet outil se soit complètement démocratisé dans les PED, à l'image d'Haïti[348], cela facilite l'émergence de cette forme de travail dans ces pays. Cependant, à l'instar des moyens de communication, un poste informatique équipé d'une connexion Internet est également un élément indispensable à la pratique du télétravail.

173. Malgré la démocratisation des outils informatiques et d'Internet dans les PED, le coût élevé des appareils numériques constitue encore un obstacle à leur acquisition[349]. Cependant, si le coût exorbitant des outils numériques ralentit le développement de ce mode d'organisation du travail, il ne constitue pour autant pas une entrave à la pratique du télétravail, compte tenu de la catégorie de travailleurs principalement concernée par cette forme de travail. Il s'agit en effet de ceux que l'on appelle les « travailleurs de la connaissance »[350], c'est-à-dire principalement cette catégorie de *« travailleurs qualifiés […] occupés essentiellement dans les secteurs du conseil et*

---

publique (justifiant le licenciement) ou non publique (enlevant au licenciement "sa cause réelle et sérieuse" (Cass. civ 1re, 10 avr. 2013, nº de pourvoi 11-19.530. CA Reims, ch. soc., 15 nov. 2017, Société Cora / M. Z. Cass. soc., 20 déc. 2017, pourvoi n° 16-19.609. CA Toulouse 2 février 2018, n°16-04.882.).

[346] L'usage les applications comme *Skype* et *Zoom* par les entreprises ont été multiplié pendant le confinement due au corona virus.

[347] L'utilisation du téléphone fixe (dans sa forme classique) est aujourd'hui d'autant, marginale qu'en France par exemple l'opérateur historique de téléphonie Orange (ex France Télécom) envisage d'arrêter l'installation de ligne fixe à l'horizon 2040. Consulté le 15 mai 2015 sur www.economie.gouv.fr/files/files/PDF/rapport-final-paul-champsaur_2014.pdf.

[348] *Cf.* Annexe 4 – Graphique 1.

[349] *Cf.* Supra 64.

[350] Dans une série d'études canadiennes datant de 2004 et relative à l'économie canadienne en transition, les professions du savoir sont considérées comme principalement productrice de connaissances et/ou amenées à fournir une opinion d'expert. Cette définition très générale peut aussi être étendu au travailleur du savoir lui-même. Bien souvent, celui-ci est employé dans le secteur des technologies de l'information et de la communication (TIC) ou des industries à vocation scientifique. Consulté le 15 mai 2015 sur http://freeworkers.blogspot.fr/2006/10/dfinition-du-travailleur-du-savoir.html.

des TIC »[351]. Dans les pays en développement, les travailleurs qui entrent dans cette catégorie sont le plus souvent déjà bien équipés en outils numériques, compte tenu du fait que leur situation financière stable leur permette de se procurer ce genre de matériels. La pratique consistant à mettre à disposition des travailleurs qualifiés des outils informatiques et de télécommunication est très répandue dans les PED. En Haïti, alors que le concept même du télétravail est peu connu, paradoxalement, de plus en plus d'entreprises mettent à disposition de leur salarié un ordinateur portable et un *smartphone*, ce qui conduit à un développement quelque peu sournois de la pratique du « télétravail gris »[352].

174. Dans les pays développés, la mise à disposition du salarié de tels outils est encadrée par le droit positif. En France, l'employeur est, en règle générale, chargé de fournir, d'installer et d'entretenir les équipements nécessaires au télétravail[353], sauf si le télétravailleur utilise son propre équipement[354]. Cependant, depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017[355] il ne s'agit plus d'une obligation pour l'employeur de prendre en charge les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail[356], celui-ci est néanmoins tenu de rembourser les frais réellement engagés par le télétravailleur[357]. Il conviendra de préciser que le matériel mis à disposition du salarié reste la propriété de l'entreprise et qu'il ne peut être utilisé qu'à des fins professionnelles[358]. Il faut également préciser que les télétravailleurs ont le même accès à la formation et aux possibilités de carrière que des travailleurs comparables qui travaillent dans les locaux de l'employeur[359]. Ils reçoivent donc une formation appropriée, ciblée sur les équipements

---

[351] Taskin L. et Vendramin P., Le télétravail, une vague silencieuse : Les enjeux socio-économiques d'une nouvelle flexibilité, éd. PUL, coll. E-management, 2004, p. 60.
[352] *Cf.* Infra 237.
[353] *Cf.* Infra 361 et svts.
[354] Pour plus de simplicité, il est préférable que l'entreprise achète directement le matériel qu'elle souhaite mettre à disposition du salarié plutôt que de rembourser ce dernier sur présentation des factures.
[355] Ordonnance n° 2017-1387 du 22 sept. 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail
[356] *Cf.* Infra 180.
[357] *Ibid.*
[358] *Cf.* Infra 476.
[359] Robert F., « Que prescrivent les législations sur la gestion des télétravailleurs ? », Gestion, 2010, p. 97-107. Turbé-Suetens N., « Le télétravail cherche sa place dans le secteur public », L'Expansion Management Review, 2011, p. 34-41.

techniques mis à leur disposition. Cette formation doit également porter sur les outils de collaboration, lesquels sont aujourd'hui incontournables dans la pratique du télétravail.

175. En effet, la mise en place du télétravail (en son volet technique) consiste également à permettre au télétravailleur d'accéder à distance aux documents, dossiers et applications qui lui sont nécessaires pour l'accomplissement de sa mission. Sur ce point, les outils collaboratifs sont donc des éléments indispensables à la mise en place de cette forme de travail. Précisons qu'il est essentiel que ces outils de collaboration soient adaptés aux besoins du télétravailleur.

176. Les outils de collaboration les plus utilisés dans le cadre du télétravail sont la messagerie instantanée et les outils de partage de fichiers en temps réel, telles les applications Skype et Zoom dont l'usage par les entreprises s'est généralisé depuis la pandémie de la COVID-19 et la mise en place de mesures de confinement à l'échelle planétaire[360]. On peut également citer des logiciels de stockage et de partage de fichiers tels que Dropbox, Box, mais aussi des plateformes comme Facebook. Ces outils séduisent aujourd'hui de plus en plus les entreprises, car en plus d'être de formidables moyens de communication, de stockage et de partage de fichiers, ils permettent également de pallier les limites auxquelles peut se confronter le transfert de fichier par pièce jointe, lorsque le salarié doit procéder au transfert de fichiers volumineux. Ces logiciels de stockage et de partage de fichiers ainsi que ces plateformes rendent aisé le partage de fichiers dématérialisés[361].

Cependant s'agissant d'application numérique qui n'est pas propre à l'entreprise, l'aspect sécuritaire ne doit en aucun cas être négligé. L'employeur doit ainsi faire en sorte que l'utilisation de ces logiciels se fasse de la manière la plus sécuritaire possible, afin d'éviter que tant les données confidentielles de l'entreprise que les données personnelles des salariés ne se retrouvent sur les réseaux. La collecte des données personnelles des utilisateurs doit se faire dans

---

[360] L'OMS a récemment publié un guide d'orientation sur « les éléments à prendre en considération lors de l'ajustement des mesures de santé publique et des mesures sociales » qui porte atteinte notamment à la liberté de mouvement dans le cadre du confinement ». Consulté le 20 juin 2020 sur https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/332048/WHO-2019-nCoV-Adjusting_PH_measures-2020.1-fre.pdf?sequence=1&isAllowed=y

[361] *Cf.* Supra 83 et svts.

le respect de la Loi Informatique et Liberté[362] et du Règlement Général de Protection des Données (RGPD)[363]. La jurisprudence française a dans une décision récente du 13 juin 2018[364] apporté des précisions sur la mise en œuvre des règles relatives à la protection des données personnelles dans les relations de travail. Dans cet arrêt, la Cour de cassation a rappelé que pour être licite, la collecte des données personnelles doit être loyale et transparente[365]. Pourtant, elle adopte visiblement dans cette décision une conception plus souple de l'obligation de loyauté en matière de collecte de données personnelles. En effet en considérant que la collecte de données n'est pas illicite lorsqu'il s'agit de *« cas isolés, résultant d'erreurs commises par les utilisateurs, que l'entreprise s'efforçait d'éviter »*, la haute juridiction reconnait ainsi un droit à l'erreur à l'employeur, sans que cela affecte la légalité du traitement.[366]

177. Par ailleurs, nécessaires au télétravailleur pour la bonne organisation de son travail, les outils de collaboration sont également indispensables au manager pour gérer et contrôler l'activité du télétravailleur, ce dernier ne travaillant plus sous le regard vigilant d'un *« contremaitre, personne physique aisément repérable »*[367] et donc échappée à l'emprise et à la surveillance – à tout le moins physique[368] – de sa hiérarchie[369]. En effet, le fait que les éléments

---

[362] En 2018 Le Conseil National de l'Informatique et des Libertés a publié à cet effet un guide sur « la sécurité des données personnelles » dans lequel il rappelle « les précautions élémentaires » qui doivent être mises en œuvre de « façon systématique » dans le cadre d'une gestion des risques liés aux traitement de données à caractère personnel. Consulté le 15 avr. 2019 sur www.cnil.fr/sites/default/files/atoms/files/cnil_guide_securite_personnelle.pdf.

[363] Jusqu'au 24 mai 2018, la protection des données à caractère personnel était encadrée en France par la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, dite loi "Informatique et Libertés" qui avait intégré la directive européenne 95/46/CE.

[364] Cass. soc., 13 juin 2018, pourvoi n° 16-25.301.

[365] La Haute juridiction a rappelé à maintes reprises que le non-respect de ces principes rend le dispositif illicite et inopposable aux salariés. Cass. soc., 6 avr. 2004, n° 01-45.227, D. 2004. 2736, ; Cass. soc., 3 nov. 2011, n° 10-18.036, Dr. soc. 2012. 61 ; étude J.-E. Ray ; RDT 2012. 156, obs. B. Bossu et T. Morgenroth ; JCP E 2011. 47, note D. Corrignan-Carsin ; JCP S 2012. 29, note G. Loiseau).

[366] La Cour de cassation a déjà eu l'occasion de valider l'utilisation des données résultant de l'application litigieuse par le passé. Par une décision du 15 novembre 2017 est avait considéré que le traitement n'avait pas été détourné de sa finalité. Cass. soc., 15 nov. 2017, n° 15-21.188. Cette approche est particulièrement appréciée par certains dans le contexte particulièrement contraignant du RGPD.

[367] Ray J.E., Le droit du travail à l'épreuve des NTIC, éd. Liaisons, 2001, p. 18. Bossu B., « L'impact du numérique sur les frontières du salariat », BJT, oct. 2018, p. 134**.**

[368] La CNIL dans un rapport du 5 février 2002 évoque la notion de « contremaitre virtuel » qu'elle décrit comme « pouvant tout exploiter sans que le salarié en ait toujours parfaitement conscience et permettant, le cas échéant, au-delà des légitimes contrôles de sécurité et de productivité des salariés, d'établir le profil professionnel, intellectuel ou

stockés à l'aide de ces outils de collaboration soient accessibles à tous les salariés, et a fortiori au manager, cela offre à ce dernier la possibilité de contrôler en temps réel, l'avancement du travail de ses collaborateurs qui exercent leur mission en télétravail. En droit français, le contrôle de l'employeur est limité à la surveillance de l'activité du salarié et est strictement encadré tant dans sa modalité (il ne peut être exercé qu'au temps et au lieu de travail[370] et le salarié doit avoir été informé de la mise en place du dispositif)[371] que dans sa finalité (le contrôle n'est licite que s'il est justifié par la nature de la tâche à accomplir)[372].

178. La généralisation des moyens de communication et des outils informatiques ainsi que des outils de collaboration sont des facteurs qui ont largement contribué au développement du télétravail. Dans les pays en développement, l'existence de ces outils de communication et de collaboration peut d'autant plus profiter au développement du télétravail que leur utilisation est totalement gratuite du moins pour ce qui concerne les services de base.

179. L'utilisation gratuite de ces applications peut d'autant profiter aux PED que dans certains pays développés comme en France, jusqu'à une ordonnance récente, le législateur faisait obligation à l'employeur, lors de la mise en place du télétravail, de mettre à disposition du salarié les outils technologiques nécessaires et *« de prendre en charge tous les coûts découlant*

---

psychologique du salarié "virtuel" ». Rapport CNIL du 5 février 2002, « La cybersuveillance sur les lieux de travail », p. 10-11, consulté sur, www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/044000175.pdf.

[369] Schneider B. et Rosensohn N., Télétravail : réalité ou espérance ?, éd. PUF, 1997, p. 92.

[370] Il s'agit d'une jurisprudence constante. Cass. soc., 26 avr. 2006, pourvoi n° 04-43582 ; Cass. soc. 4 juil. 2012, pourvoi n° 11-30.266, Bull. 2012, V, no 208. Cass. soc., 5 nov. 2014, pourvoi n° 13-18427 ; Cass. soc., 26 sept. 2018, pourvoi n° 17-16.020 ; Cass. soc., 12 juin 2019, pourvoi n° 17-20.953.

[371] *Cf.* Infra 223.

[372] La nécessité d'une justification légitime est imposée tant par le Code du travail (Art. L. 1121-1) que par la Loi informatique et libertés n° 78-17 du 6 janvier 2018, révisée (Art. 6 3°de la loi ; Délib CNIL 18 mars 2010). Cette position est également adoptée par la jurisprudence. Cass. soc., 19 mars 2013, pourvoi n° 11-28.845 ; CA Paris, Pôle 6, Ch 3, 18 déc. 2019, nº 18-06138 ; Cass. soc., 19 déc. 2018, pourvoi n° 17-14.631. Les juges européens portent une attention particulière à ce principe. Dans deux arrêts du 14 mars 2017 la Cour de justice de l'Union s'est prononcée sur la conformité de l'interdiction du port du voile dans l'entreprise au regard des dispositions de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail. CJUE, 14 mars 2017**,** Achbita c. G4S Secure Solutions et CJUE, 14 mars 2017, Bougnaoui et Association de défense des droits de l'homme c. Micropole Univers.

directement de l'exercice du télétravail »[373]. Cependant, s'il parait intéressant pour les PED de faire peser une telle obligation sur l'employeur, vu le coût élevé des appareils numériques[374], une telle exigence n'aurait d'autre conséquence que de freiner les employeurs désireux de mettre en place le télétravail au sein de leur entreprise. Même si en réalité, dans la majorité de ces pays, il est de plus en plus fréquent de nos jours que les grandes entreprises mettent généralement à disposition de leurs salariés du matériel informatique et de communication. C'est le cas d'Haïti où, alors que le concept même du télétravail est encore mal connu[375], de plus en plus d'entreprises mettent à disposition de leur salarié, et plus exactement de leurs cadres, un ordinateur et un téléphone portable.

B) Les travailleurs et les secteurs d'activité concernés par le télétravail

180. Les technologies de l'information et de la communication étant pratiquement présentes dans tous les secteurs professionnels, il est aujourd'hui de moins en moins aisé de faire un inventaire des secteurs d'activité concernés par le télétravail. En effet, en raison de la prolifération des « objets connectés »[376] dans presque tous les domaines d'activité, les catégories socioprofessionnelles et les secteurs d'activité concernés par le télétravail sont de plus en plus nombreux[377]. Par exemple, certains secteurs d'activité comme le secteur médical dans lequel le contact humain est essentiel voient de nos jours se développer des pratiques comme la téléconsultation, la téléexpertise, les interventions chirurgicales réalisées par visioconférence ou

[373] Depuis l'ordonnance du 22 sept. 2017 abrogeant Art L. 1222-10 1° du Code du travail, il ne pèse plus sur l'employeur une obligation de prendre en charge des frais liés au télétravail. Cependant, malgré la suppression de cette obligation l'employeur reste soumis aux obligations de l'ANI du 19 juillet 2005 qui prévoit une telle obligation à la charge de l'employeur.

[374] *Cf.* Infra 289.

[375] *Cf.* infra 141.

[376] Gleizes F., Grobon S., Legleye S., « Des appareils électroniques aux services en ligne : une diffusion massive des nouvelles technologies en 30 ans », *INSEE Focus* n° 162, juil. 2019.

[377] Les « (dispositifs connectés à internet par un accès sans fil) semble avoir participé à renforcer les pratiques de travail "à distance" ». Fernandez, V., Guillot C. et Marrauld L., « Télétravail et « travail à distance équipé ». Quelles compétences, tactiques et pratiques professionnelles ? », *Revue française de gestion*, vol. 238, no. 1, 2014, p. 101-118. Michel S., « La déconnexion du salarié : entre droit de retrait et retrait d'un droit », LPA 6 nov. 2018, p. 8

faisant usage des outils de TIC[378], ce qui contribue à banaliser de plus en plus la notion de télémédecine[379].

181. Aussi, en raison de l'intrusion des TIC dans de nombreux domaines, il est loisible de constater que les activités pouvant être exercées à distance[380] peuvent à l'évidence parfaitement s'exercer en télétravail. Reprenant fidèlement cette liste, quoiqu'elle semble loin d'être exhaustive, on peut donc citer les professions et les cadres spécialisés (architectes, comptables, chargés de relations publiques, métiers liés aux ressources humaines et à la finance, etc.) ; les métiers de supports (traducteur, correcteurs, documentalistes, téléassistants, etc.) ; le personnel mobile ou itinérant (commerciaux, enquêteurs, consultants, reporters, agents, d'assurance, agents de maintenance, etc.) ; les spécialistes de technologies de l'information (analystes, programmeurs, ingénieurs, développeurs et concepteurs de sites Internet, etc.) ; les professions de l'information (journalistes, rédacteurs, photographes, etc.) ; les métiers de la création intellectuelle (musiciens, auteurs, graphistes, publicitaires, etc.) ; les employés de bureau (personnels faisant la saisie, du traitement de texte, de la télévente, du suivi téléphonique d'activité, etc.).

---

[378] Mondada L., « Téléchirurgie et nouvelles pratiques professionnelles : les enjeux interactionnels d'opérations chirurgicales réalisées par visioconférence », *in* Sciences sociales et santé. Vol. 22, n°1, mars 2004, p 95-126. Consulté le 16 juil. 2016 sur, www.persee.fr/docAsPDF/sosan_0294-0337_2004_num_22_1_1610.pdf. La notion de télémédecine est définie en France comme « une forme de pratique médicale à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication *[…]* ». Article 78 de la loi n° 2009-879 du 21 juil. 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires, codifié à l'article L. 6316-1 du Code de la santé publique. Le Décret n° 2010-1229 du 19 oct. 2010 relatif à la télémédecine, modifié par le Décret n° 2018-788 du 13 sept. 2018 relatif aux modalités de mise en œuvre des activités de télémédecine précise les actes médicaux constituant des actes de télémédecine (Téléconsultation, Téléexpertise, Télésurveillance médicale, Téléassistance médicale, Réponse médicale qui est apportée dans le cadre de la régulation médicale). En France la Télémédecine est entrée en 2018 dans le droit commun des pratiques médicales. En conséquence la téléconsultation est remboursée par l'assurance maladie depuis le 15 septembre, à l'instar des consultations « classiques ».

[379] *Ibid.*, p. 96 et svts. V. également, Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale (DATAR), Télétravail, télé-activités : outils de valorisation des territoires, La Documentation française 1998, P 75.

[380] Chantal Rens établie une liste des métiers exercés à domicile. Rens Ch., Les bonnes pratiques du télétravail, éd. Studyrama, coll. Éfficacité professionnelle, 2014, p. 48.

182. Cependant, affirmer que toutes les catégories de métiers et de travailleurs seraient aujourd'hui concernées par le télétravail relèverait du pur fantasme[381]. En effet, ce mode d'organisation du travail n'est pas adaptable à toutes les configurations de travail. Cette pratique est difficilement concevable dans certains métiers comme ceux de l'hôtellerie, la restauration, l'alimentation, l'artisanat, mais aussi les métiers du bâtiment, des services aux particuliers, ainsi que ceux dédiés à la psychologie et au développement personnel (psychologue, psychothérapeutes)[382].

183. En Haïti, comme dans certains pays en développement, bien que les métiers manuels tel que l'artisanat et l'agriculture occupent encore une place importante dans la production intérieure[383] – s'agissant de secteurs d'activité encore non concernés par le télétravail – du fait d'une part, de la diversité des secteurs d'activité aujourd'hui concerné par le télétravail, et d'autre part, de la banalisation des outils informatiques, de télécommunication et de collaboration, mais aussi de la démocratisation d'Internet qui semble visiblement avoir levé les derniers obstacles technologiques au télétravail[384], il est évident qu'un tel cocktail parait favorable au développement du télétravail dans ces pays. Ainsi, ceux-ci pourront se prévaloir des avantages qu'offre le télétravail dans le cadre de leur développement socioéconomique.

Section 2 : Le télétravail, une pratique présentant un certain nombre d'atouts

184. Dès la fin des années quatre-vingt-dix, des chercheurs ont listé les avantages du télétravail[385]. Compte tenu de la diversité des activités pouvant être exercées en télétravail, cette pratique présente un intérêt certain pour Haïti. En effet, il est reconnu à ce mode d'organisation

[381] La mise en place du télétravail est difficilement envisageable dans certains métiers comme, l'hôtellerie, la restauration, les services aux particuliers etc. Consulté le 3 janv. 2017 sur https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dares_analyses_salaries_teletravail.pdf

[382] Rens Ch., Les bonnes pratiques du télétravail, éd. Studyrama, coll. Efficacité professionnelle, 2014, p. 48.

[383] *Cf.* Infra 498.

[384] Duncombe P., Le télétravail : l'entreprise en réseau est avancée !, éd. Demos, 2006, p. 52.

[385] Jackson P. J. et Wielen Van der J. M. (dir.), *Teleworking: international perspectives*, éd. Routledge, London, 1998, p. 4.

du travail un certain nombre d'atouts, pouvant séduire les acteurs de l'entreprise **(I)**. De même, aux vues des possibilités offertes par le télétravail, ce mode d'organisation du travail peut être un moyen pour les pouvoirs publics d'intégrer certaines catégories de populations au marché de l'emploi **(II)**.

I- Les atouts du télétravail : Intérêt pour les acteurs de l'entreprise

185. Compte tenu des atouts que présente le travail à distance utilisant les technologies de l'information et de la communication, celui-ci présente un attrait certain, aussi bien pour l'employeur que pour le salarié. L'un des avantages majeurs du télétravail pour l'employeur c'est la suppression partielle ou totale du temps de trajet[386], selon que le salarié travaille essentiellement à son domicile ou qu'il se rend dans des espaces de partage, comme les télécentres, plus proches de son domicile. Bénéfique pour le salarié qui est moins exposé à la fatigue et au stress[387], cela est également profitable à l'employeur. En effet, dès sa prise de poste, le salarié est immédiatement opérationnel, car il n'est plus accablé par le parcours effectué en transport pour se rendre au travail[388]. On observe donc des gains de productivité[389] de la part des télétravailleurs, notamment du fait d'une réduction de l'absentéisme liée à de meilleures conditions d'organisation de la vie privée[390]. Or, le gain de productivité peut être favorable à la performance économique « sur le long terme »[391]. La baisse de l'absentéisme permet également à l'entreprise de réduire ses coûts sociaux.[392]

---

[386] Probst A., « le droit du travail à l'épreuve du télétravail au domicile », Thèse Paris I, 2005, p. 299.

[387] Les télétravailleurs ont souvent un taux d'absentéisme et de congés maladie moins élevé que les travailleurs traditionnels. Jiménez J., « Étude exploratoire des impacts organisationnels du télétravail », Thèse Montpellier II, 1999, p. 144.

[388] Étude sur les transports, commanditée par l'Observatoire Régional de la Santé au Travail en Île- de-France, *in* ORSE, État des lieux des pratiques de négociation sur le télétravail dans les entreprises en France, déc. 2011, p. 13.

[389] Loiseau G., Martinon A., « Le télétravail », Cah. soc. juin 2018, p. 312.

[390] Leborgne-Ingelaere C., « "Technologies de l'information et de la communication" et télétravail : un couple paradoxal », BJT, oct. 2018, p. 139.

[391] Cette G., « Télétravail et croissance économique : une opportunité à saisir », *Futuribles*, vol. 437, no. 4, 2020, p. 77-82.

[392] Niel S., « Comment optimiser les coûts salariaux ? », Cahiers du DRH, N° 188, juin 2012, p. 20.

186. La mise en place du télétravail dans les entreprises haïtiennes serait d'autant favorable aux chefs d'entreprise que les travailleurs haïtiens, aux heures de pointe, passent en moyenne deux à trois heures dans les embouteillages[393] pour se rendre sur leur lieu de travail. Cela permettrait donc aux entreprises ayant les moyens pour mettre en place le télétravail de réduire, voire d'éliminer le temps passé par leurs salariés dans les embouteillages.

187. Par ailleurs, un autre avantage majeur du télétravail pour l'employeur c'est *« l'économie substantielle de mètres carrés de bureaux »*[394]. Moins de locaux représentent un gain fort appréciable au vu de l'augmentation des loyers immobiliers surtout dans les grandes villes. En outre, les télétravailleurs communiquent essentiellement par email, ce qui permet à l'entreprise de réaliser une économie nette sur ses frais fixes (imprimantes, fournitures, fax et papier, etc.) et de concentrer ses ressources sur d'autres postes de dépense.

188. Enfin, cette forme de travail peut constituer un argument pour l'entreprise afin de promouvoir son image. L'employeur peut en effet, améliorer l'image de son entreprise auprès du grand public en démontrant qu'en permettant à ses salariés de pratiquer le télétravail il fait montre d'une conviction écologique[395] puisqu'il participe à la lutte contre les émissions de gaz à effet de serre[396]. En effet, le salarié qui télétravaille laisse, en principe, la voiture au parking[397].

---

[393] L'effondrement de nombreux bâtiments causé par le séisme du 12 janvier 2010 a accru cette situation avec d'une part, la détérioration totale de certaines routes déjà en très mauvais état et d'autre part, des travaux de reconstruction et de rénovation entamés sur certaines chaussées à Port-au-Prince. Consulté le 3 janv. 2017 sur, www.goudou-goudou.net/embouteillages-a-port-au-prince-calvaire-au-quotidien.

[394] Lexento, « Le télétravail en pratique », LPA, août 2019, p. 3.

[395] Même s'il est permis de douter de la conviction écologique d'entreprises qui, dans le même temps, continuent à mettre à la disposition de salariés placés aux sommets de la hiérarchie une flotte de voitures de fonction parfois agrémentées de chauffeurs. Démoulain M., « Nouvelles technologies et droit des relations de travail : essai sur une évolution des relations de travail », Thèse Paris II, 2012, p. 156.

[396] Selon IBM, la réduction des navettes entre maison et bureau a engendré en 2011 une économie de 24 millions de litres d'essence et plus de 50 000 tonnes d'émissions de dioxyde de carbone rien qu'aux États-Unis. Consulté le 11 mars 2015 sur, www.lemonde.fr, du 27 fév. 2013.

[397] Pour ce qui concerne Haïti il faudra relativiser l'importance d'un tel argument puisqu'une grande majorité des salariés haïtiens prennent les transports en commun pour se rendre au travail.

Le télétravail présente, à l'évidence, un intérêt non négligeable pour l'employeur. Il en va toutefois de même pour le salarié, pour qui cette forme de travail présente également un certain nombre d'atouts qui lui est profitable.

189. L'un des principaux atouts du télétravail est que celui-ci améliore l'équilibre entre vie professionnelle et sphère privée. Effectivement, il est prouvé qu'un salarié qui travaille dans l'environnement de son domicile – avec moins de contraintes, moins de trajets et un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle – est tout simplement moins stressé et moins fatigué[398]. La possibilité qu'offre le télétravail de réduire ou même d'éliminer le temps passé dans les transports quotidiens est souvent l'un des avantages mis à son crédit. Diverses études indiquent que les employés qui télétravaillent gagnent en moyenne 45 minutes de sommeil supplémentaire par jour[399]. Il s'agit d'un point fort intéressant s'agissant du monde du travail haïtien. Car, si l'on considère qu'un travailleur haïtien passe en moyenne deux à trois heures dans les embouteillages pour se rendre au travail[400], on peut facilement imaginer le gain de sommeil et de temps pour celui-ci s'il télétravaillait.

190. En outre, le télétravail permet au salarié de disposer de la liberté d'organiser son activité professionnelle. Il lui permet, entre autres, d'assumer plus facilement ses responsabilités de parent, modelant son temps de travail sur le rythme scolaire de ses enfants[401]. À l'échelle européenne, les partenaires sociaux[402] vont beaucoup plus loin en indiquant que cette conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle qu'apporte le télétravail s'étend au-delà de la seule vie familiale, à la « vie sociale »[403] du salarié.

---

[398] Dumas M. et Ruiller C, « Le télétravail : les risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle ? », Management & Avenir, 2014, p. 71-95. Frimousse S., et Peretti J.-M. « Les répercussions durables de la crise sur le management », Question(s) de Management, 2020, p. 159 à 243.

[399] *Cf.* www.actu-cci.com. Consulté le 3 avr. 2017

[400] *Cf.* Infra 257.

[401] Démoulain M., « Nouvelles technologies et droit des relations de travail : essai sur une évolution des relations de travail », Thèse Paris II, 2012, p. 155.

[402] Accord-cadre européen sur le télétravail du 16 juil. 2002. Art. 1. al 4.

[403] Formule qui vise « l'implication dans des organisations sociales ou politiques et [des] activités culturelles et autres grâce auxquelles les travailleurs sont également des êtres sociaux ». Confédération européenne des syndicats,

191. Ainsi, le développement du télétravail en Haïti peut donc être à la fois un facteur de développement économique pour les entreprises haïtiennes et un facteur d'amélioration de la qualité de vie du salarié haïtien. En outre de l'intérêt majeur que peut présenter le télétravail pour l'ensemble des acteurs des entreprises haïtiennes, la mise en place de ce concept au sein de la société peut également être profitable à l'État notamment dans la lutte contre le chômage de certaines populations. En effet, s'agissant d'une part, d'un pays dans lequel il n'existe pas de réelles politiques publiques d'emploi notamment pour les jeunes diplômés, et d'autre part, d'un pays qui a vu le nombre d'actifs handicapés quintuplé depuis le séisme du 12 janvier 2010, l'État peut avoir un intérêt certain à promouvoir cette forme de travail.

II- Le télétravail, un outil d'intégration de certaines catégories de populations

192. Alors que dès le début des années 2000 le Bureau international du Travail (BIT) considère le télétravail comme un outil d'intégration[404], certains auteurs perçoivent davantage ce mode d'organisation du travail *« comme une pratique favorisant la flexibilité des frontières spatiales et temporelles plutôt qu'une pratique d'intégration »*[405]. Pourtant, le télétravail, de par ses atouts, constitue un formidable outil pour l'intégration de certaines populations au marché de l'emploi.

193. Il s'agit principalement, des jeunes diplômés. En effet, l'utilisation de plus en plus importante des outils 2.0 dans le monde du travail fait qu'aujourd'hui les entreprises sont contraintes de s'entourer de collaborateurs et de collaboratrices maitrisant les outils technologiques. Cette immersion des entreprises dans l'univers 2.0 s'est d'autant intensifiée ces dernières décennies que, d'une part, les collaborateurs qui arrivent aujourd'hui dans les

---

Guide d'interprétation de la CES de l'accord européen sur le télétravail, p. 8, Consultable sur, www.etuc.org/fr, (Publications, Accords-cadres des partenaires sociaux, Accord-cadre sur le télétravail).

[404] BIT, « Rapport sur l'emploi dans le monde, vie au travail et économie de l'information », Bureau International du Travail, 2002, p. 298.

[405] Rau L. B. et Hyland M. A., « Role Conflict and Flexible Work Arrangements: *The Effects on Applicant Attraction »*, éd. Personnel Psychology, n° 55, 2002, p. 111 - 136

entreprises sont issus de la génération dite « Y »[406], cette génération constamment connectée pour qui les TIC n'ont pratiquement plus aucun secret,[407] et d'autre part, les utilisateurs d'Internet ont une impression nettement plus favorable des entreprises qui utilisent les moyens technologiques à la fois comme vitrine pour présenter leurs prestations ou services et comme moyens de communications et d'échange avec leur clientèle[408].

194. Cette immersion des entreprises dans le monde 2.0 concerne aujourd'hui une majorité d'entre elles, puisqu'elles *« adoptent de nouveaux outils, tels que des progiciels de gestion intégrée, des applications de gestions de la relation client, des outils de travail collaboratif, etc. »*[409], et donc, y compris celles développant leur activité dans les PED. En effet, la majorité des entreprises est aujourd'hui consciente du fait qu'il est à l'heure actuelle difficile, voire impossible pour une entreprise de développer son activité et donc d'augmenter son chiffre d'affaires en évoluant en marge de la société numérique.

195. On constate cependant que cet état de fait peut largement profiter aux jeunes diplômés des pays en développement, dès lors que cette immersion des entreprises dans l'univers 2.0 favorise le développement du télétravail qui constitue une réelle opportunité pour cette catégorie de population. En Haïti par exemple, bien que les jeunes diplômes soient issus, à l'instar de ceux de pays développés de la « génération connectée »[410], ils restent confrontés à un taux de chômage relativement élevé. Dans la mesure ou le télétravail permet de travailler de n'importe où et avec des entreprises situées à n'importe quel endroit, ce mode d'organisation du travail peut constituer un formidable outil d'intégration de ces jeunes qui font le plus souvent face à un marché de

---

[406] Gri F., « l'entreprise Y, aujourd'hui et demain », *in* Matyjazik M., Génération Y et Gestion publique : quels enjeux ?, éd. Institut de la gestion publique et du développement économique, 2012, p. 169-177.

[407] Dagnaud M., Génération Y : les jeunes et les réseaux sociaux, de la dérision à la subversion, Éd. Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 2ème éd. 2013, p. 5.

[408] Étude consulté le 3 nov. 2018 sur http://rh.sia-partners.com/les-outils-web-20-facilitent-ils-lintegration-des-nouveaux-collaborateurs.

[409] En France par exemple, « en 2017, plus de 60% des sociétés de 250 salariés ou plus sont équipées d'outils de travail collaboratifs, etc. ». Cousteaux A.-S., Vue d'ensemble : Des ménages et des entreprises de plus en plus connectés, mais des disparités persistantes » INSEE, 2019, p. 15.

[410] Twenge J., « Chapitre 2. Internet : une génération hyperconnectée à tous les réseaux », *Génération Internet. Comment les écrans rendent nos ados immatures et déprimés*, (dir) Twenge Jean M. Mardaga, 2018, p. 81-104

l'emploi trop rigide[411], malgré le fait qu'ils présentent des compétences de plus en plus recherchées par des entreprises à l'heure du numérique. Ces entreprises que certains auteurs qualifient d'ailleurs « d'entreprises Y »[412] tant la présence de cette « génération Y » est plus en plus importante au sein de celles-ci.

En plus de pouvoir constituer un véritable outil d'intégration des jeunes diplômés, le télétravail peut également servir d'outil d'intégration des populations handicapées au monde du travail.

196. Alors qu'en Haïti les personnes handicapées connaissaient déjà un taux de chômage infiniment plus élevé que celui de la moyenne nationale, cette situation a été accrue par le séisme du 12 janvier 2010. En effet, après le séisme le nombre de personnes amputées a quintuplé dans le pays. *Handicap international*[413] et l'organisation non gouvernementale *Healing Hands for Haïti*[414] estiment à plus de 800 000 le nombre de personnes vivant aujourd'hui avec un handicap dans ce pays[415]. Le télétravail peut être un outil de lutte contre le chômage des personnes handicapées.

197. Aux États-Unis, par exemple, un programme pilote mis au point par American Express à l'intention des personnes handicapées a donné d'excellents résultats. Ce programme a mis au jour une nouvelle catégorie de travailleurs particulièrement consciencieux et compétents[416]. *LIFT*, un organisme bénévole aux États-Unis, qui se charge de former à domicile des personnes

---

[411] La rigidité du marché de l'emploi s'explique par le manque de dynamisme de la croissance économique entrainant le faible manque de création nette d'emploi. Consulté le 3 mai 2020 https://www.ofce.sciences-po.fr/pdf/ebook/ebook124.pdf.

[412] Françoise Gri, « l'entreprise Y, aujourd'hui et demain », *in* Matyjazik M., Génération Y et Gestion publique : quels enjeux ?, éd. Institut de la gestion publique et du développement économique, 2012, p. 169-177.

[413] *H*andicap *International* est un Organisme Non Gouvernemental qui vient en aide aux populations Vulnérable, notamment les personnes handicapées dans le monde. Consulté le 3 fév. 2016 sur https://handicap-international.fr/fr/l-association.

[414] *Healing Hands for Haïti* est une ONG créée en 1999 qui se voue à la réhabilitation et la prise en charge des personnes souffrant de déficiences physiques et motrices dans le pays. Consulté le 3 fév. 2016 sur www.healinghandsforhaiti.org/fr/vision-commitment/.

[415] Étude réalisée par l'ONG *Healing Hands For Haiti*. Consulté le 3 janv. 2020 sur, www.healinghandsforhaiti.org/Information/OnDisability/tabid/80/language/fr-FR/Default.aspx.

[416] Pae P., Area Governments letting workers choose the telecommunication route, Washington post, 26 sept. 1996.

handicapées dans le cadre d'un accord passé avec leurs futurs employeurs, fait état d'un taux de réussite de 100% pour tous ceux qui sont allés au bout de leur formation[417]. Le télétravail peut donc servir d'outil à l'État haïtien, pour faciliter l'intégration de ces personnes qui connaissent d'importantes difficultés d'insertion sociale.

198. Certains auteurs considèrent que le télétravail n'est pas une bonne solution pour les travailleurs handicapés, car cette forme de travail contribuerait *« à les marginaliser encore plus avec une mode d'organisation qui leur serait spécifique »*[418]. Cependant, si cette affirmation semble vraie s'agissant des pays développés dans lesquels il existe une réelle politique d'insertion de la population handicapée (dans certains pays, il pèse sur les entreprises une véritable obligation d'emploi de travailleurs handicapés[419]), et le plus souvent, de bonnes infrastructures facilitant le déplacement des personnes handicapées[420], ce n'est en revanche pas le cas s'agissant des PED, comme Haïti. En règle générale, ces pays connaissent de sérieux problèmes quant à la mobilité des handicapés. Aussi, le télétravail peut permettre aux travailleurs handicapés de mettre à contribution leur potentiel. Cela permettrait de réduit le chômage chez cette catégorie de travailleur.

Section 3 : Le télétravail, un outil de développement des territoires

199. Les études réalisées sur le télétravail montrent d'une part que cette pratique se développe plus facilement en zones urbaines, où les nouvelles technologies sont souvent plus développées et plus performantes, qu'en zones rurales, lesquelles sont souvent confrontées à la difficulté

[417] Di Martino V.et Wirth L., « Le télétravail : un nouveau mode de travail et de vie », RIT, 1990, p. 588.

[418] Turbé-Suetens N. et Morel à l'Huissier P., Le télétravail en France : Les salariés sont prêts !, éd. Pearson, 2010, p. 18.

[419] En France par exemple la loi fait obligation aux entreprises d'au moins 20 salariés d'employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise, sinon de s'acquitter d'une contribution auprès du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, sous peine d'être astreintes à titre de pénalité au versement au Trésor public d'une somme dont le montant est égal à celui de la contribution. Art. L. 5212-1 à L5212-17 du C. trav. français.

[420] Rampe d'accès aux bâtiments, place de parking réservé, Bus équipés d'un plancher amovible afin de faciliter l'accès à bord de personnes en fauteuil etc.

tenant à la fluidité des réseaux[421]. Le développement de cette nouvelle organisation du travail présente un intérêt certain pour les zones urbaines qui connaissent dans les PED, à l'image d'Haïti, une saturation de la circulation automobile et des transports en commun aux heures de pointe. Le télétravail contribue à réduire, voire à annuler le temps passé dans les transports. Cela contribue à l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail des salariés, et leur permet de gagner en efficacité[422].

200. Le télétravail présente également un atout pour les zones rurales des pays en développement. En effet, dans ces pays, l'accroissement exponentiel des populations urbaines a contribué à accentuer la fracture sociale entre les zones urbaines – excédentaires en emploi, privilégiées en accès aux services publics, favorisés dans l'accès aux réseaux de télécommunication et aux outils du numérique – et les zones périurbaines et rurales.

201. Alors que le phénomène de métropolisation[423] et d'étalement urbain[424] qui s'est accentué vers le début du XXe siècle a été profitable aux pays avancés, ces mouvements migratoires ayant contribué à une croissance rapide des zones urbaines[425], dans les pays en développement, la concentration croissante de la population en zone urbaine pose de sérieux problèmes[426]. On voit

---

[421] Morel-A-L'huissier P., Du télétravail au travail mobile : un enjeu de modernisation de l'économie française, éd. La Documentation française, 2007, coll. Rapports officiels, 2007, p. 76.

[422] Greenworking, Rapport au Ministre chargé de l'industrie, de l'énergie et de l'économie numérique, Le télétravail dans les grandes entreprises françaises : comment la distance transforme nos modes de vie, mai 2012, p. 6-8.

[423] La métropolisation est définie par le géographe Claval Paul comme la croissance des plus grandes villes, qui contrasterait par sa vigueur avec la stagnation des villes moyennes et petites, ce qui aboutit indéniablement selon lui à la concentration des emplois les plus qualifiés, et des activités en croissance dans les grandes villes. Consulté le 2 mars 2018 sur https://cybergeo.revues.org/26636. Pour Daniel Mercure la métropolisation s'entend comme le processus de concentration sélective des richesses humaines et matérielles dans les agglomérations urbaines les plus importantes. Mercure D., Une société-monde ? Les dynamiques sociales de la mondialisation, éd. Presses de l'Université Laval et De Boeck Université, 2001, p. 83.

[424] Concentration des hommes et des activités dans les grandes villes

[425] Paul C., « L'avenir de la métropolisation », *in* Annales de Géographie, 1989, p. 692-706.

[426] Dans les pays en développement l'une des conséquences majeures de la migration des campagnes vers les villes c'est la naissance des bidonvilles. Ce qui n'est pas sans poser un certain nombre de problème. En effet, si lors du séisme de 2010 le nombre conséquent de victimes (plus de 250.000 morts et 300 000 blessés) était principalement dû au fait que la majorité des bâtiments n'était pas construit aux normes parasismiques, le nombre élevé de victime à Port-au-Prince s'explique également par la bidonvilisation de cette ville. Journal le Monde du 11 janv. 2013, Trois ans après le séisme Haïti entre camp de toiles et bidonvilles. Consulté le 2 mars 2018 sur www.lemonde.fr.

ainsi se développer par exemple les « quartiers ghettos » ou encore les bidonvilles[427]. Toutefois, si à l'évidence les zones urbaines subissent un phénomène d'urbanisation, les conséquences de l'étalement urbain sont tout aussi graves pour les zones rurales, qui constatent impuissante la fuite de leur population active vers les zones urbaines. Les collectivités territoriales se voient complètement vider de leur force vive ce qui conduit à leur paupérisation.

202. Aussi, autant que le télétravail constitue un excellent outil de développement pour les zones urbaines, cet outil s'avère tout aussi important pour les zones rurales, dès lors que celui-ci peut contribuer de diverses manières à rendre dynamiques et attractifs ces endroits, qui sont aujourd'hui de plus en plus empreints au délaissement par les populations locales, particulièrement dans les PED où les collectivités locales font face à un taux de chômage relativement élevé. C'est pourquoi, compte tenu de l'atout que présente le télétravail pour le développement des territoires **(I)**, les pouvoirs publics doivent mettre en place une politique de soutien au développement formel de ce mode d'organisation du travail en Haïti **(II)**.

I- Le télétravail : facteur d'enrichissement des zones rurales

203. En règle générale, si les politiques relatives à l'emploi sont une prérogative de l'État, elles sont en principe mises en œuvre par les régions[428]. Or, il n'existe pas en Haïti, de réelles politiques régionales d'emploi[429]. On observe donc une grande disparité entre les zones urbaines où se concentre une forte partie de la richesse nationale et les zones rurales[430] qui enregistrent le

[427] Les grandes métropoles des pays émergents et des pays en développement s'étendent rapidement. En effet, leur population augmente en raison de l'exode rural. Or, l'étalement urbain favorise l'émergence de « quartiers ghettos ». Véron, J., « Enjeux économiques, sociaux et environnementaux de l'urbanisation du monde », Mondes en développement, vol. 142, no. 2, 2008, p. 39-52.

[428] Michel V., « Décentralisation européenne et déconcentration nationale : les modalités d'européanisation des services territoriaux de l'état », RFAP, 2005, p. 219-228.

[429] En Haïti pas de réelles politiques publiques d'emploi. Consulté le 18 mai 2019 sur www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264278844-6-fr.pdf?expires=1601411965&id=id&accname=guest&checksum=4144714ABE849CFB3A4DBB6E0362FF80.

[430] On ne pas ici seulement allusion à la richesse économique (le terme richesse nationale englobe ici à la fois la richesse économique et la richesse intellectuelle du pays). En effet, dans la majorité des PED près de 80% de la production économique et plus de 90% des intellectuels (personnels qualifiés) se concentre dans les zones urbaines.

plus souvent un taux de croissance relativement faible[431]. Cette situation peut trouver une double explication. Tout d'abord, leur taux d'importation est le plus souvent nettement plus élevé que leur taux d'exportation[432]. Ensuite, le fait que dans les PED *« les industries naissantes sont peu compétitives et la matière imposable très faible »*[433]. Elles sont enfin fortement endettées[434].

204. Cette disparité entre les villes et les campagnes est l'une des principales causes de l'exode des populations rurales vers les zones urbaines[435]. Cependant, en outre du taux élevé de chômage en zones rurales une autre explication peut être trouvée dans le fait que les bâtiments destinés au service public sont largement concentrés dans les zones urbaines. En conséquence, les usagers du service public sont contraints de parcourir plusieurs dizaines de kilomètres pour y avoir accès. En Haïti, cet exode se fait principalement vers Port-au-Prince, la capitale, au détriment d'autres grandes villes du pays qui pour la plupart souffrent également d'un déficit du service public.

En Haïti par exemple, 83% des dépenses publiques reste concentrer à Port-au-Prince et ses environs. C'est ce qui ressort d'une conférence présentée par l'économiste haïtien Kesner Pharel le 19 juin 2016 sous l'intitulé « Haïti : Défis et opportunités » au Massachusetts Institute of Technology (MIT). L'intégralité de cette conférence est Consulté le 18 mai 2019 http://infohaiti.net/index.php/accueil/outremer/4729-l-economie-haitienne-en-120-minutes-presentee-par-kesner-pharel-au-massachusetts-institute-of-technology-mit-a-cambridge.

[431] Dans son Rapport de 2019, l'Organisation des Nations-Unies (ONU) considère que la faible croissance économique des pays en développement est due au fait que dans ces pays « près d'un quart de la population […] vit dans l'extrême pauvreté ». Rapport ONU « Situation et perspectives de l'économie mondiale 2019 », janv. 2019, p. IV. Consulté le 15 mai 2020 sur www.un.org/development/desa/dpad/publication/situation-et-perspectives-de-leconomie-mondiale-2019-resume/. Pourtant, selon le Fond Monétaire International « les pays en développement et les pays émergents enregistrent une bonne croissance depuis une vingtaine d'années ». Duval R. et Furceri D., « Comment relancer la croissance dans les pays émergents et les pays en développement », FMI, 2019. Consulté le 15 mai 2020 sur www.imf.org/fr/News/Articles/2019/10/09/blog-reigniting-growth-in-ems-and-lics.

[432] Selon l'une des dernières études réalisées en 2012 sur la question par la revue « Études caribéennes », en 2010 l'importation représentait plus de la moitié de la consommation alimentaire haïtienne. Bénédique P., Dameus A. et Garrabe M., « Le processus de tertiairisation de l'économie haïtienne », *Études caribéennes*, Août 2010, mis en ligne le 19 mai 2012, consulté le 16 avril 2015 sur, http://etudescaribeennes.revues.org/4728.

[433] Gauthier F., Relations économiques internationales, éd Presses de l'Université Laval, 2ème éd., 1992, p. 119.

[434] *Ibid.*, p. 117.

[435] Il ne s'agit cependant pas d'un phénomène propre aux pays en voie de développement. En effet, Thierry Breton, dans son rapport publié en 1944 sur « la situation du télétravail en France », indiquait que de 1962 à 1990 la population a crû de plus de dix millions d'habitants pourtant cette population s'est rétribuée entre les régions et s'est concentrée dans les villes. Au point qu'en 1994 40% de la population occupait moins de 1% de l'espace du territoire. V. Délégation national pour l'aménagement du territoire (DATAR).

205. Bien que peu exploité ou exploité de manière informelle[436] dans les zones rurales haïtiennes, le télétravail présente de réels potentiels. Cette forme de travail peut constituer un formidable outil de décongestionnement du service public en rapprochant celui-ci des usagers vivant en zones rurales. Après l'indépendance, Haïti emprunte de la France des pans entiers de son architecture politique et de son organisation du service public. Les dirigeants haïtiens ont – après un certain nombre d'années de morcellement du territoire national en plusieurs États[437] – mis en place un état unitaire et centralisé à l'exemple de la France[438].

206. Bien que la Constitution haïtienne de 1987, au chapitre I de son titre V intitulé « Des collectivités territoriales et de la décentralisation », reconnaisse aux collectivités territoriales une autonomie « administrative et financière »[439], les différents régimes qui se succèdent ont maintenu inchangées les structures centralisatrices, héritées de la révolution et des pères, qui assurent l'unité nationale et la domination du gouvernement central sur le pays tout entier.

207. Cette organisation centralisée de la République d'Haïti entraine une organisation centralisée de la gestion du service public. Longtemps géré par des régimes politiques centralisateurs, le service public haïtien a connu au fil des années une dégradation le rendant défaillant et se faisant, l'éloignant des usagers[440] et particulièrement de ceux qui vivent en zones rurales.

---

[436] Cas correspondant au « télétravail gris ». *Cf.* Infra 444.

[437] Blancpain F., Haïti et les États-Unis 1915-1934, histoire d'une occupation, éd. L'Harmatan, 1999, p 46.

[438] En France les réformes de la IIIème République et la Loi du 2 mars 1982 ont par le processus de la décentralisation offert un espace de pouvoir aux collectivités locales, en leur transférant un certain nombre de compétences administratives. Cette décentralisation de la République française est d'ailleurs inscrite dans la Constitution française de 1957 qui indique en son article 1er que « l'organisation [de la République française] est décentralisée ».

[439] Art. 66, 75 et 77 de la Constitution haïtienne du 29 mars 1987. *Cf.* Annexe 17.

[440] Jean M., « Le défi haïtien : re-fonder l'État à partir de la décentralisation ? », Revue Pouvoir dans la Caraïbes, 1998, p. 97-133.

208. Aujourd'hui même s'il existe un semblant de décentralisation en Haïti[441], le confinement du service public à Port-au-Prince et dans certaines grandes villes du pays – par la concentration des bâtiments publics dans ces endroits – a créé une disparité dans l'accès au service public entre les usagers qui vivent en zones urbaines (plus exactement à Port-au-Prince) et ceux qui vivent en zones rurales.

Il est urgent que soit mise en place une véritable politique de décentralisation[442] de l'administration publique haïtienne. Dans cette attente, le télétravail peut constituer un formidable outil de décongestionnement du service public et par la même réduire les inégalités entre les villes et les campagnes, en rapprochant le service public des populations rurales **(A)**. Ce nouveau mode d'organisation du travail peut également être un moyen de désengorgement du service public et d'incitation à la création d'emploi dans les campagnes isolées **(B)**.

A) Le télétravail, un outil de rapprochement du service public et des populations rurales

209. L'accession au service public en Haïti a toujours été un parcours du combattant. Même l'obtention de la simple carte nationale d'identité peut se révéler extrêmement compliquée, particulièrement pour le citoyen ordinaire.

Dans un rapport d'enquête[443] publié en août 2014, l'Organisation Non Gouvernementale *Panos Caribbean* a pointé du doigt la défaillance de l'Office Nationale d'Identification (ONI)[444]. Selon Ronald Saint Vil, consultant auprès de *Panos Caribbean* et l'un des auteurs de ce rapport,

---

[441] Oriol M., Les Collectivités territoriales entre 1991-1993, L'Imprimeur, Coll. Société et Démocratie, 1993, pp. 57-67. Boyard J., « La décentralisation administrative, une nécessité démocratique dans un univers problématique », Journal Le Nouvelliste du 21 janv. 1997.

[442] Il est important de souligner qu'il existe depuis 1996 un Projet de Loi définissant les grands principes et les grandes orientations des collectivités territoriales haïtiennes. Il faut toutefois préciser que malgré le fait que celui-ci ait été voté par le Sénat haïtien le 11 juil. 1996, ce projet n'a jamais pu voir le jour car, celui-ci n'a jusqu'à présent pas reçu l'approbation de l'Assemblée Nationale.

[443] Rapport de l'ONG Panos Caribbean, publié en Août 2014 sur « l'identification et l'enregistrement des électeurs en Haïti …entre attentes, défis et perspectives », disponible sur son site Internet, http://www.panoscaribbean.org.

[444] L'Office National d'Identification est une institution publique haïtienne qui tient le registre national d'identification. En sus de sa mission de prédilection qui est de procéder à la délivrance et au renouvèlement de la carte nationale d'identification, le décret relatif à la carte d'identification nationale du 1er juin 2005 attribue à cet organisme la mission de collaborer avec le Conseil Électoral pour l'établissement des listes électorales.

certaines personnes interrogées ont indiqué qu'elles étaient encore en attente de leur carte nationale d'identification alors qu'elles ont fait la demande il y a quatre ans. Le Sénateur Moïse Jean Charles invité à réagir sur ce rapport a indiqué qu'il a dû personnellement intervenir auprès du directeur général de l'Office National d'Identification (ONI) pour que lui soit délivrée en quelques jours sa carte nationale d'identification, alors qu'il en avait fait la demande il y a trois ans.

210. Cette défaillance du service public s'explique principalement par la trop grande concentration des bâtiments publics à Port-au-Prince. Cette situation crée un double déséquilibre entre les populations urbaines et les populations rurales dans l'accès au service public. Il s'agit, tout d'abord, d'un déséquilibre dans l'accès aux bâtiments publics. En effet, le manque d'infrastructure routière dans le pays oblige les usagers habitant dans les campagnes isolées à parcourir plusieurs centaines de kilomètres[445] pour accéder aux bâtiments publics. Ce déséquilibre entraine la saturation du service public dans les zones urbaines, et particulièrement à Port-au-Prince, ce qui occasionne d'incontournables temps d'attente[446]. Aussi, la très faible délocalisation de certains services publics vers les grandes villes de province crée un engorgement du service public, occasionnant une mauvaise qualité du service.

211. Ce second déséquilibre concerne l'accès des usagers au service lui-même. L'accès difficile des usagers aux services publics pousse certains à se tourner vers des personnes qui, agissant en toute illégalité, leur proposent un service rapide moyennant un prix de cinq à sept

[445] Le déplacement entre certaines villes de province et Port-au-Prince se fait souvent au prix d'un voyage en cars pénible, parfois périlleux (en raison du mauvais État de certaines routes) et le plus souvent à un coût exorbitant. Autant d'éléments susceptibles d'être un facteur de découragement pour les usagers ruraux désirant se rendre à Port-au-Prince.

[446] Le plus souvent ce temps d'attente est exagéré par certains employés corrompus dans l'unique objectif de contraindre les usagers se trouvant le plus souvent en situation d'urgence à s'adresser à des individus guettant aux abords des bâtiments publics qui vont leur proposer de leur fournir la prestation contre un montant de cinq à sept fois supérieur au coût réel du service. Le gain réaliser est ensuite partagé avec ces employés corrompus. V. article du quotidien *Le National* du 19 mai 2015, intitulé « Haïti/ « *Rakèt* » : 750 gourdes pour un matricule fiscal ! », Consulté le 18 mai 2018 http://lenational.ht.

fois supérieur au coût réel du service[447]. En effet, l'accès difficile au service public en Haïti a favorisé le développement d'un phénomène bien connu dans le pays qui est le « racket ». Dans le dictionnaire Larousse, le mot « racket » est défini comme « une extorsion d'argent par intimidation ou violence ». En revanche, en Haïti le terme racket (*rakèt* en créole) revêt une connotation sensiblement différente et regroupe un ensemble diversifié de pratiques consistant surtout à falsifier des documents officiels ou à en fabriquer de faux, en vue de l'obtention d'un service ou d'un avantage quelconque[448]. Cependant, c'est surtout le terme consacré pour qualifier le fait qu'un usager du service public s'adresse à un individu autre qu'un agent de l'État, en vue d'obtenir un service moyennant le paiement d'une somme d'argent nettement supérieure au prix réel du service[449]. Le fait qu'en raison de la défaillance du service public les usagers se tournent fréquemment vers des *racketteurs*[450], cela crée un déséquilibre dans l'accès au service public puisque dans ces conditions, l'accès au service public se trouve complètement restreint, voire totalement fermé aux personnes à faible revenu[451]. Ces dernières renoncent le plus souvent à leur droit d'accéder au service public.

Afin de réduire l'inégalité dans l'accès au service public entre villes et campagnes, mais aussi, de lutter contre les défaillances du système en combattant le *rakèt*, il faut rapprocher le service des usagers vivant en zones rurales.

212. Le rapprochement du service public des populations rurales nécessite de l'État la construction ou l'acquisition de nouveaux bâtiments destinés à l'accueil des usagers dans ces endroits. Cependant, Haïti étant un pays en développement et donc qui connait des difficultés économiques majeures, il ne peut se lancer ni dans la construction ni dans la location de

---

[447] Le quotidien haïtien Le National a dénoncé cette situation concernant le matricule fiscal dans son article intitulé « Haïti/ *Rakèt* : 750 gourdes pour un matricule fiscal ! » paru dans son numéro du 19 mai 2015. Journal le National du 19 mai 2015, consulté le 14 sept 2019 http://lenational.ht.

[448] Pierre J.-A., « Sociologie Économique de la corruption Vers une étude de l'implémentation des politiques publiques de lutte contre la corruption en Haïti », Thèse Paris IV, 2014.

[449] Le mot ici doit être pris dans son sens créole.

[450] Le *raketteur* est l'individu pratiquant « le *rakèt* ».

[451] En 2019 le revenu annuel brut s'élevait en Haïti à $780 US par habitant contre $26,067 US en Amérique et $10,275 US dans le monde. Ce revenu a été calculé par le Journal du Net à partir des données de la Banque mondiale. Celle-ci publie chaque année le Revenu National Brut (RNB /anciennement le PNB) par habitant, de la plupart des pays du monde. Consulté le 15 Fév. 2020 sur www.journaldunet.com.

bâtiments destinés à la mise en place du service public en zones rurales. Le télétravail trouve donc ici tout son intérêt puisque l'un des avantages qu'offre cette nouvelle forme de travail c'est la réduction, voire l'élimination des coûts liés à l'immobilier. Dès lors, le télétravail peut à l'évidence permettre à l'État haïtien de rapprocher des populations rurales, certains services dont elles en étaient jusque-là privées, sans pour autant avoir à engager des investissements immobiliers colossaux.

213. Pour ce faire, l'État en concertation avec les autorités locales peut développer dans ces endroits le télétravail *via* la mise en place d'un ensemble de téléservices à disposition des usagers. Dès lors, ces derniers ne se verraient plus contraints de se rendre à Port-au-Prince pour accéder à un certain nombre de services. Il va de soi qu'une telle initiative peut contribuer à rapprocher le service public des usagers vivant en zones rurales et par là même à réduire les inégalités entre Port-au-Prince et les campagnes. Celle-ci peut également contribuer à désengorger les bâtiments publics et par conséquent à combattre le phénomène du « *rakèt* »[452].

214. L'apport que peut constituer le télétravail pour réduire l'écart social et économique entre les villes et les campagnes a d'ailleurs été souligné par la commission des communautés européennes (aujourd'hui Commission européenne)[453]. Cette dernière a également indiqué la nécessité de ne plus s'attacher exclusivement au travail individuel, pour s'intéresser plus généralement au groupe de travail, à l'organisation ou au marché dont il relève. Cela permettra notamment *« de renforcer la créativité et la capacité à innover »*[454].

Par ailleurs, la mise en place du télétravail dans les campagnes en vue de rapprocher le service public des usagers peut également être source de création d'emploi dans ces zones.

---

[452] *Cf.* Supra 212.

[453] Grimes S., « *Exploiting information and communication technologies for rural développement* » *Journal of Rural Studies*, Vol. 8, July 1992, p. 269-278.

[454] Grimes S., *« Exploiting Information and Communication Technologies for Rural Development » in* Journal of Rural studies, 1992, p. 275. Consulté le 14 mai 2019 sur http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.464.7236&rep=rep1&type=pdf.

215. Haïti est considéré comme le pays le plus inégalitaire en Amérique centrale et dans les Caraïbes[455]. Cependant, la plus grande inégalité reste géographique. Il s'agit de celle bien visible entre les villes et les campagnes. Selon la Banque mondiale, l'écart entre la population urbaine et rurale en Haïti est saisissant[456]. Effectivement, près de 70% des ménages ruraux sont considérés comme étant chroniquement pauvres, contre un peu plus de 20% dans les villes[457]. Cela signifie qu'ils vivent en dessous du seuil de pauvreté avec un peu plus de deux dollars par jour et n'ont pas accès aux biens et aux services de base.

216. De plus, se basant sur les données de l'Institut haïtien des Statistiques et de l'Informatique (IHSI) la Banque mondiale constate que l'inégalité augmente dans les campagnes, alors qu'elle diminue dans les villes[458] et singulièrement à Port-au-Prince. Cela s'explique principalement par le fait que Haïti connait une migration massive des jeunes actifs habitant les zones rurales vers la capitale. Cet exode[459] des jeunes ruraux est dû au peu d'opportunité qu'offrent les campagnes dans les secteurs de l'emploi et de l'enseignement supérieur, c'est pourquoi après le baccalauréat une majorité de jeunes partent s'installer à Port-au-Prince. Ils considèrent qu'il existe une situation défavorable aux ruraux sur le plan culturel et éducatif[460].

217. Toutefois, l'accès difficile à certains endroits reculés d'Haïti, en raison du manque d'infrastructure routière dans le pays, est un handicap majeur à la création d'entreprise et accessoirement à la création d'emplois dans ces endroits. Cela explique – en plus du déficit de

---

[455] Selon la Banque Mondiale, les 20% plus riche de la population détiennent plus de 64% de la richesse totale, tandis que les 20% plus pauvres en détiennent à peine 1%. Consulté le 12 déc. 2019 sur www.banquemondiale.org.

[456] En un peu plus de quatre décennies (1971-2013) la population urbaine a augmenté de plus de 30%. Consulté le 12 déc. 2019 sur http://infohaiti.net/index.php/accueil/outremer/4729-l-economie-haitienne-en-120-minutes-presentee-par-kesner-pharel-au-massachusetts-institute-of-technology-mit-a-cambridge.

[457] Selon une étude de la banque mondiale. Consulté le 12 déc. 2019 sur www.banquemondiale.org.

[458] www.ihsi.ht. Consulté le 12 déc. 2019.

[459] En Haïti comme ailleurs, l'exode rural est intégré dans le contexte d'un processus historique et sociologique de quête d'un mieux-être des populations rurales. Sur le plan éducatif, certains auteurs font État de l'existence de deux systèmes éducatifs : rural et urbain. Trouillot E., État de droit et enfance en Haïti, éd. HSI, 2003.

[460] Certains auteurs se basent sur le plan culturel pour expliquer ce phénomène. Ils évoquent le fait qu'un paysan est perçu au sens péjoratif du mot, comme un « citoyen » de second rang. En créole le mot paysan se traduit par le terme « *nèg andeyò* », littéralement « nègre en dehors » qui signifie l'individu qui vit en dehors la ville, et plus exactement celui qui vit à la campagne. Delince K, Les forces politiques en Haïti : Manuel d'histoire contemporaine, éd Karthala et plantation**,** 1993, p. 34.

service public que connaissent ces endroits – les raisons pour lesquelles les campagnes haïtiennes connaissent un taux de chômage particulièrement élevé[461] entrainant donc une désertification de ces zones. En effet, la presque quasi-totalité des jeunes ruraux qui abandonnent leur ville natale – souvent après leur scolarité – pour se rendre à Port-au-Prince le fait, soit pour poursuivre leurs études dans l'enseignement supérieur[462], soit en quête de leur premier emploi[463].

218. L'un des moyens de lutter contre la migration des jeunes ruraux vers la capitale est de travailler à la revitalisation des zones rurales, c'est-à-dire les rendre attrayantes pour ceux qui y vivent et attractives pour ceux qui veulent s'y installer. Ce processus de revitalisation des zones rurales passe nécessairement par le développement d'activités dans ces zones[464] afin de combattre le chômage. Or, le télétravail peut constituer un outil de relance de l'activité en régions rurales[465] et par là même, un formidable moteur de création d'emploi dans les campagnes isolées. Ces emplois peuvent provenir tant des collectivités locales qui doivent faire en sorte que leur territoire devienne attractif[466] en offrant un service public de qualité et proche des usagers que des entreprises privées qui de par leur implantation dans ces zones, peuvent empêcher celles-ci de se vider de leurs forces vives[467].

---

[461] Enquête Fonds des Nations-Unis pour la Population (UNFPA), Haïti : la jeunesse en chiffre, 2012, p. 6. Consulté le 18 mai 2017 sur http://unfpahaiti.org.

[462] *Cf.* Infra 611.

[463] Selon le maire de la ville du Cap-Haïtien M. Yvan Altéon « le peu d'opportunité qu'offrent les campagnes haïtiennes explique parfaitement l'incitation des jeunes ruraux à migrer vers Port-au-Prince à la recherche d'un mieux-être. Mieux être qui poursuit-il passe indubitablement par le fait pour ces jeunes de décrocher leur premier emploi. Propos recueillis le 17 juin 2015 lors d'un séjour de recherche en Haïti au moyen du questionnaire de l'annexe 6.

[464] www.bourgogne.direccte.gouv.fr. Consulté le 18 mai 2017.

[465] Dans un article paru dans le quotidien « 20 minutes » du 9 juillet 2012, Bernard Delcros, président de la communauté de communes du pays de Murat a indiqué la manière dont le télétravail devient un outil de relance de l'activité dans une région rurale en perte de vitesse.

[466] Rozehhole A., Fontan B. et Veyret A., « Télétravail, télé-économie : une chance pour l'emploi et l'attractivité des territoires », DATAR, coll. La Documentation française, 1995, p. 7. Dumas M., « Télétravailler dans une collectivité territoriale : quelle gestion des frontières entre la vie privée et la vie professionnelle ? », Politiques et management public, Vol 32/2, 2015, p. 107-128.

[467] Caisse des dépôts, « Travail, réseaux et territoires : Repenser le télétravail », éd. La Documentation française 2003, P. 11.

219. Les collectivités locales en collaboration avec l'État peuvent être créatrices d'emplois en implantant sur leur territoire des télécentres afin de mettre à disposition de leurs usagers un certain nombre de téléservices. En effet, si dans son fonctionnement traditionnel les fonctions : de prestation du service à l'usager, de gestion administrative, d'encadrement et de coordination des compétences[468] composant l'organisation des services publics restaient géographiquement liées, aujourd'hui avec la démocratisation des réseaux de communication[469] celles-ci peuvent parfaitement être dissociées.

220. Ainsi, les collectivités territoriales haïtiennes peuvent profiter des nouvelles possibilités qu'offrent les réseaux de communication dans l'organisation du travail pour implanter sur leur territoire un ensemble de téléservices. Elles en tireraient un triple avantage. Cela permettrait un rapprochement du service public des usagers, la continuité du service public sur leur territoire, et enfin, la possibilité d'offrir à leurs usagers un meilleur service de proximité. Elles en tireraient également l'avantage majeur de dynamiser leur territoire en y créant un certain nombre d'emplois. Ainsi, la mise en place de ces téléservices peut constituer un tremplin pour les collectivités locales en matière de lutte contre le chômage. En effet, si le recrutement du personnel devant assurer le fonctionnement de ces téléservices peut se faire par détachement de fonctionnaires, la collectivité peut également procéder à des recrutements externes[470].

Bien que le Décret du 1er février 2006 indique en son article 3 que *« Les collectivités […] ne peuvent recruter des agents non titulaires que pour assurer le remplacement momentané de titulaires autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou de titulaires indisponibles en*

---

[468] Rozehhole A., Télétravail, téléactivités : outils de valorisation des territoires, La Documentation française 1998. P. 11. Santo, V. & Verrier, P. « Les fonctions de management dans les organisations publiques », Viriato-Manuel Santo éd., Le management public. Presses Universitaires de France, 2007, p. 48-82.

[469] L'usage des technologies de l'information permettant la transmission immédiate et un accès immédiat des informations à partir d'équipements, aujourd'hui facilement accessible par les agents de l'administration et par les administrés.

[470] En Haïti il n'existe pas de concourt pour intégrer l'administration publique.

raison [notamment] d'un congé de maladie […] »[471], il ne s'agit pas cependant d'un frein au recrutement extérieur. En effet, l'article 4 du même Décret précise que *« Par dérogation au principe énoncé au présent décret, des emplois permanents peuvent être occupés par des agents contractuels lorsqu'il n'existe pas de fonctionnaires susceptibles d'assurer certaines fonctions spécialisées ou lorsque les besoins des services le justifient.*

Les agents recrutés au titre du présent article sont engagés par des contrats à durée déterminée ne dépassant pas un an. Ces contrats sont renouvelables, par reconduction expresse. La durée des contrats successifs ne peut excéder quatre ans. Si, à l'issue de la période maximale de quatre ans mentionnée à l'alinéa précédent, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée » [472].

221. En légalisant le recrutement de fonctionnaire par voie contractuelle, le recrutement des télétravailleurs devant mettre en œuvre ces téléservices peut aisément se faire parmi la population active habitant la zone. Le développement de téléservices en zones rurales peut donc permettre aux collectivités territoriales de créer des emplois sur leur territoire afin de réduire le déplacement des jeunes vers la capitale ou vers les pays étrangers. Par ailleurs, le développement du télétravail par la mise en place de téléservices peut également constituer un moyen d'attirer des actifs.

B) Le télétravail, un moyen pour les zones rurales d'attirer de jeunes actifs

222. Les espaces ruraux haïtiens se sont considérablement transformés durant ces dernières décennies. En effet, longtemps considérés comme porteur d'enjeu en raison notamment de la

---

[471] Art. 3 du Décret du 1er févr. 2006, Fixant les principes fondamentaux de gestion des emplois de la fonction publique territoriale et des établissements publics. Consulté le 15 novembre 2017 sur www.ilo.org/dyn/travail/docs/607/Décret. En France le recrutement d'agent contractuels dans la fonction publique est encadré par la LOI n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Les règles applicables au télétravail dans la fonction publique sont prévues par le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 qui détermine les conditions d'exercice du télétravail dans la fonction publique.

[472] *Ibid*, Art. 4.

place qu'occupait l'agriculture de subsistance, les espaces ruraux ont aujourd'hui perdu, pour la grande majorité d'entre eux, leur attractivité. Le déclin de l'agriculture de subsistance et la dégradation de la qualité de vie dus à la montée virulente de la pauvreté ont rendu ces espaces peu attractifs. Ainsi, malgré le fait qu'environ deux tiers de la population haïtienne vivent en milieu rural[473], le manque de dynamisme de ces territoires a alimenté le phénomène de l'exode rural[474].

223. Rendre attractives les zones rurales, par la création de nouvelles activités, est donc impératif pour dynamiser l'économie locale. Or le télétravail permet le développement de nouveaux secteurs d'activité. Toutefois, en raison du manque d'infrastructure numérique dans ces zones, un développement efficace du télétravail nécessite l'implantation de télécentre dans ces endroits. L'Association Française du Télétravail et des Téléactivités (AFTT) définit le télécentre comme « une ressource immobilière et logistique composée de bureaux disposant d'équipements informatiques et de télécommunications, conçus, réalisés et gérés par un opérateur public ou privé, et mis à la disposition de télétravailleurs (salariés d'entreprises ou d'administrations distantes, travailleurs indépendants ou des professions libérales)[475] ». Il s'agit donc d'un espace de travail à mi-chemin entre le bureau et le domicile. Depuis quelques années, dans les pays avancés, ces espaces ne cessent de se multiplier. Au point de voir aujourd'hui se développer des espaces de tiers lieu atypiques comme le *Coboat* qui est un espace de *coworking* en mer[476].

224. Les télécentres peuvent participer au développement et à l'attractivité des collectivités territoriales dans plusieurs cas. Tout d'abord, dans son rôle premier, le télécentre également appelé « bureau de proximité » sert à permettre à un salarié n'habitant pas à proximité de son lieu de travail de travailler dans un bâtiment équipé et dédié au travail à distance proche de son

---

[473] Egset W. et Pål S., *Property in Haïti*, éd. Fafo, 2003, p. 253.
[474] *Cf.* Supra 217.
[475] http://www.aftt.asso.fr. Consulté le 3 juin 2015.
[476] Le « *Coboat* » est un catamaran de 25 mètre aménagé en espace flottant de coworking. Le concept est similaire à celui des espaces de *coworking* traditionnels, sinon que les intéressés prennent un billet et embarque sur un bateau qui devient leur domicile et leur bureau. Du moins pendant le temps de la navigation. Consulté le 3 juin 2015 sur https://fr.style.yahoo.com/post/128544366935.

domicile[477]. En effet, par la mise en place de ces bureaux de proximité, les collectivités locales peuvent offrir la possibilité aux travailleurs dont l'activité peut être exercée à distance puis transmise au moyen des nouvelles technologies, de pouvoir l'exercer depuis sa zone d'habitation. Ainsi, le développement de télécentres en zones rurales peut donc permettre aux collectivités de neutraliser l'exode des actifs vers les villes, mais aussi la migration des travailleurs en quête d'un rapprochement de leur lieu de travail.

Ensuite, les télécentres implantés en zones rurales peuvent servir de bureau de transit pour les salariés n'habitant pas une zone, mais qui viennent y travailler de manière périodique ou sporadique[478]. Sur ce point, en plus d'augmenter l'attractivité des zones rurales, les télécentres peuvent constituer une véritable manne pour ces collectivités. En ce sens, des études réalisées en France sur les retombées dues à l'implantation de télécentres pour les collectivités locales montre que la mise en place de télécentres dans une zone permet, d'une part, d'accroître sa population, et d'autre part, de relocaliser les télétravailleurs, ce qui contribue à la création d'emploi dans les domaines du commerce de proximité et des services[479].

Enfin, ces espaces peuvent être mis à disposition d'entreprises étrangères désireuses d'externaliser certaines de leurs activités sans pour autant vouloir investir dans la location ou l'acquisition de locaux propres. En effet, certaines entreprises étrangères externalisent par exemple tout ou partie des prestations délivrées dans le cadre de leur service après-vente vers des pays où les travailleurs coûtent moins cher à l'entreprise[480]. Ceci tient au fait que ces entreprises tirent souvent profit d'un droit du travail beaucoup plus flexible entrainant un coût nettement plus bas des salaires et une protection sociale des salariés souvent très faible, voire inexistante[481].

---

[477] Caisse des dépôts, Travail, réseaux et territoires : Repenser le télétravail, La Documentation française, 2003, p. 34.

[478] Télétravail nomade.

[479] Selon un rapport de la caisse des dépôts, les retombées en France pour une collectivité accueillant un télécentre sur son territoire seraient en moyenne : neufs emplois créés dans la commune, 56 habitants supplémentaires dans la commune, 56 600 € par an de consommation déplacée vers la commune, 50 300 € de recettes fiscales supplémentaires pour la commune. Rapport caisse des dépôts, « Guide à usage des collectivités locales : Télécentres et tiers-lieux », janv. 2015, p. 21. Consulté le 3 juin 2015 sur, www.caissedesdepots.fr/fileadmin/PDF/Rapports_et_etudes/numerique/Guide_telecentres-BD.PDF.

[480] Morin E, La voie pour l'avenir de l'humanité, éd. Fayard, 2011, p 179.

[481] Vincent p., Institutions économiques internationales : Éléments de droit international économique, éd. Bruylant, 2013, p 72.

225. En outre, il est loisible d'observer aujourd'hui une évolution notable d'organisation du travail au niveau mondial, qui se traduit par un développement significatif du télétravail particulièrement pendant la période de confinement [482]. Ce mouvement revêt des formes et dimensions multiples qui peuvent d'ailleurs être observées dans presque tous les secteurs d'activités et à presque tous les niveaux de qualification[483]. Ainsi, en hébergeant ou en développant des télécentres sur leurs territoires les collectivités locales haïtiennes peuvent rendre ceux-ci plus attractifs, afin d'attirer les entreprises étrangères (mais aussi nationales), qui compte tenu de la tertiairisation de l'économie peuvent développer une partie de leurs activités à n'importe quel endroit[484]. La tertiairisation favorise l'externalisation[485] d'activités et génère de nouvelles pratiques tels le télémarketing, la télévente, la télégestion, la téléassistance, etc[486]. Les collectivités territoriales peuvent donc bénéficier des retombées – tant économiques qu'en matière de création d'emplois – de ces nouvelles pratiques. L'externalisation peut d'autant profiter aux collectivités locales que le législateur haïtien a mis en place toute une série de dispositions fiscales incitatives applicables aux investisseurs aussi bien locaux qu'étrangers[487]. Ces mesures fiscales prises à l'origine pour encourager le développement d'activités traditionnelles en zones rurales peuvent parfaitement être étendues aux activités développées en télétravail. Aussi, l'implantation de télécentres dans ces zones peut aider à attirer tant les étrangers qui veulent travailler ou développer une activité professionnelle liée au numérique en dehors de Port-au-Prince que les actifs locaux désireux de fuir le tumulte des zones urbaines [488].

---

[482] En France, 86% des cadres ont pendant le confinement poursuit leur activité dont deux tiers en télétravail. Lambert, A., et al. « Le travail et ses aménagements : ce que la pandémie de covid-19 a changé pour les Français », Population & Sociétés, vol. 579, 2020, p. 1-4.

[483] Caisse des dépôts, Travail, réseaux et territoires : Repenser le télétravail, La Documentation française, 2003, p 11

[484] Reich R., L'économie mondialisée, éd. Dunod, Paris, 1993.

[485] *Cf.* Supra 89 et svts.

[486] La tertiarisation concerne toutes les entreprises indépendamment de leur secteur d'activité. Rapport Breton Th., Le télétravail en France situation actuelle, perspectives de développement et aspects juridiques, La Documentation Française, 1993, P. 13

[487] Le Code des investissements haïtien en ces articles 6, 12, 16, 23, 25, 26, 27 tels qu'issues de la Loi du 9 octobre 2002 modifiant le décret du 30 octobre 1989 relatif au C. inv. offre un certain nombre d'avantages fiscaux non négligeables aux entreprises étrangères créant des emplois sur le territoire haïtien. *Cf.* Annexe 18.

[488] Si les mesures fiscales incitatives ont à l'origine été prises pour inciter le développement d'activités pour les travailleurs traditionnels, celles-ci peuvent parfaitement être étendues aux activités développées en télétravail.

226. Les télécentres doivent cependant être distingués des centres d'appel ou *call center* dont le rôle consiste à traiter les appels[489] en grand nombre d'une entreprise. Les centres d'appels au contraire des télécentres peuvent être internes à l'entreprise (cas où ce sont les salariés de l'entreprise qui répondent directement à la clientèle) ou externes à celle-ci (cas où l'entreprise mandate un prestataire spécialisé pour assurer un service déterminé, par exemple l'accueil téléphonique[490]). Toutefois, devenus aujourd'hui de véritables outils de communication pour beaucoup d'entreprises dans la recherche de fidélisation et de conquête de nouveaux clients[491], les centres d'appel, à l'instar des télécentres, peuvent également participer à l'attractivité et au développement des collectivités territoriales. Effectivement, certaines entreprises étrangères externalisent tout ou partie de l'accueil téléphonique de leur service après-vente vers des pays où le salarié coûte moins cher[492]. Les collectivités territoriales haïtiennes peuvent donc parfaitement tirer profit de ces pratiques de plus en plus répandues.

227. L'implantation de télécentres dans les zones rurales haïtiennes est d'autant essentielle pour l'attractivité et le développement de ces zones que celles-ci sont, le plus souvent, les oubliées du numérique[493]. Les réseaux de communication et a fortiori l'accès à Internet sont difficilement accessibles dans ces zones. Le développement des télécentres peut également servir d'outil aux collectivités locales pour attirer des télétravailleurs indépendants sur leur territoire.

228. L'introduction des nouvelles technologies dans le milieu professionnel a offert la possibilité de dissocier, dans l'espace et dans le temps, l'entreprise et le lieu de travail[494], ouvrant de ce fait la voie au télétravail. L'activité pratiquée en télétravail ne s'exerçant ni dans les locaux

---

[489] Les appels peuvent être entrants (cas du service après-vente où les clients demandent des informations à l'entreprise) ou ils peuvent être sortants (cas de la prospection téléphonique où l'on va proposer des produits ou services à des clients potentiels).

[490] www.journaldunet.com.

[491] Caisse des dépôts, Travail, réseaux et territoires : Repenser le télétravail, La Documentation française, 2003. p. 36.

[492] Morin E, La voie pour l'avenir de l'humanité, édition Fayard, 2011, p. 179. Vincent Ph., Institutions économiques internationales : Éléments de droit international économique, éd. Bruylan, 2013, p 31.

[493] La réticence des opérateurs à invertir dans ces zones tient au fait qu'ils les considèrent comme des zones non rentables en raison de leur faible population.

[494] Bureau International du Travail (BIT), « La convergence multimédia : rompre le silence », Revue BIT, n° 110/111, 1998, p. 28.

de l'entreprise ni au même endroit que le client – étant réalisé à distance grâce aux outils numériques et Internet – peut parfaitement être effectuée par un micro-entrepreneur, qui a choisi de se mettre à son compte. Cependant, il faut préciser que certains pays développés, comme la France, ont fait le choix de ne légaliser et de ne codifié que le télétravail salarié[495] faisant l'impasse sur le télétravail indépendant.

229. Quoiqu'il en soit, ouvert aujourd'hui à presque tous les niveaux de qualification, s'il est acquis que le télétravail peut être pratiqué sous forme salariée dans presque tous les secteurs d'activités[496], celui-ci peut également être pratiqué en indépendant[497] dans de nombreux secteurs. En effet, avec la croissance exponentielle de l'externalisation et le développement incessant de l'économie numérique, on constate une multiplication des offres de services qui peuvent être délivrées à distance par des télétravailleurs indépendants exerçant leur activité de n'importe quel endroit. Les missions pouvant être attribuées au télétravailleur indépendant sont pratiquement les mêmes que celles qui peuvent être effectuées par un télétravailleur salarié, tel que : la saisie de données, la traduction, la rédaction, le conseil juridique, l'expertise comptable, le développement de logiciels, le *web design*, etc. Toutefois, au contraire du télétravailleur salarié, il n'existe pas de lien de subordination entre le télétravailleur indépendant et le donneur d'ordre. En conséquence, le télétravailleur indépendant est exempté de l'obligation de la présence continuelle d'un manager, ainsi que de la contrainte qui pèse sur le télétravailleur salarié d'avoir un contact quotidien avec son employeur[498]. Bien que, s'agissant du télétravail indépendant, afin que se développement une bonne entente professionnelle entre les partenaires, il semble tout à fait logique que le télétravailleur soit en contact permanent avec son partenaire économique.

---

[495] Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012, relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives.

[496] Rapport Breton Th., Le télétravail en France situation actuelle, perspectives de développement et aspects juridiques, La documentation Française, 1993, p. 13. Certains secteurs d'activité restent vraisemblablement exclus de la pratique du télétravail. Il s'agit des secteurs constitués de travailleurs qui occupent les emplois de « production ou de fourniture de services, livreurs, conducteurs, transporteurs, agents de surveillance et d'entretien, agents de ramassage des déchets, caissier(e)s, etc. On pourrait ajouter celles et ceux qui assurent une aide à la personne ». Lyon-Caen A., « Travailleurs du devoir », RDT, 2020, p. 221.

[497] Pour la distinction en télétravail salarié et télétravail indépendant V. *Cf.* Infra 376 et svts.

[498] Art. L. 1222-10 5° du C. trav. français.

230. Quoiqu'il en soit, on comprend que la pratique du télétravail en indépendant pouvant donc parfaitement être développée en zones rurales contribue à rendre attractives les collectivités locales haïtiennes. C'est pourquoi il est nécessaire que les collectivités mettent en place d'une politique incitative de développement du télétravail indépendant.

231. En outre, promouvoir le télétravail indépendant peut être un moyen pour les collectivités locales haïtiennes de lutter contre le chômage individuel et de masse sur leur territoire. En fait, en développant une activité de télétravail en indépendant, le télétravailleur crée son emploi. Mais aussi, il crée sa propre entreprise et devient donc un employeur potentiel. C'est pourquoi, si le développement d'une activité de télétravail en indépendant permet de prime abord uniquement à l'individu auteur de l'initiative de sortir du chômage, l'initiative peut rapidement s'avérer bénéfique pour la collectivité, lorsque l'activité en question prend de l'ampleur. En effet, en cas d'extension de l'activité, le télétravailleur indépendant, incapable de traiter seul les demandes de sa clientèle, sera dans l'obligation de recruter d'autres télétravailleurs salariés cette fois-ci. À l'instar donc du télétravail salarié, le télétravail indépendant présente un intérêt majeur pour les collectivités locales haïtiennes qui connaissent un taux de chômage particulièrement élevé[499].

232. Par ailleurs, le développement d'une activité de télétravail en indépendant présente l'avantage de ne pas nécessiter un capital d'investissement excessif, puisque l'investisseur se trouve exempter de l'obligation d'engager certains frais notamment pour la location ou l'acquisition d'un local commercial. En cas de développement d'une activité de télétravail en indépendant, le capital d'investissement couvre principalement les frais engagés pour l'acquisition des outils indispensables au développement de l'activité (matériel informatique et connexion Internet).

233. Toutefois, l'un des inconvénients reconnus au télétravail indépendant est le sentiment d'isolement que cette forme de travail peut créer chez le télétravailleur. Au contraire du

[499] Il n'existe pas d'étude officielle sur le taux de chômage dans les campagnes haïtiennes. Cependant l'immigration des jeunes actifs vers Port-au-Prince et vers les pays occidentaux est révélateur de la situation du chômage dans les campagnes. *Cf.* Supra 205.

télétravailleur salarié qui bénéficie d'un rattachement institutionnel, puisqu'il a l'obligation de se rendre régulièrement sur le site de l'entreprise pour participer à des réunions de travail[500], le télétravailleur indépendant travaille le plus souvent essentiellement à son domicile. Celui-ci peut donc se trouver complètement isolé[501]. Cependant, les espaces de tiers lieu comme les télécentres, qui sont des espaces physiques de rencontre, peuvent constituer un moyen de rétablissement du lien social. Ainsi, en hébergeant ou en implantant des télécentres sur leur territoire, les collectivités locales offrent aux télétravailleurs exerçant une activité en indépendant, un espace leur permettant, dès qu'ils le souhaitent, de rompre leur isolement.

234. Un autre moyen pour les collectivités territoriales d'attirer les télétravailleurs indépendants est d'aider ces télétravailleurs à conduire à bien leur mission en rendant possible, par le développement des réseaux de communication, la mise en réseau des compétences. Dans les pays avancés, l'intégration aujourd'hui des nouvelles technologies dans le secteur de la santé facilite cette mise en réseau des compétences, ce qui rend possible, dans le secteur de la santé, le développement du télétravail, mais aussi le développement d'un certain nombre de téléservices[502] tel que la téléconsultation[503]. Aujourd'hui, on emploie même le terme de télémédecine pour qualifier cette médecine qui peut être pratiquée à distance en utilisant les outils numériques[504]. La mise en place de ce système offre la possibilité à certaines zones rurales d'accéder à un service médical permanent et de qualité.

Or, les zones rurales haïtiennes connaissent, pour la grande majorité, une désertification médicale[505]. Cette situation est souvent une illustration de la perte d'attractivité de ces zones

---

[500] Art. L. 1222-10 5° du C. trav. français.

[501] Il peut s'agir d'un isolement social. Cette perte du lien sociale est un phénomène qui est beaucoup plus visible chez les télétravailleurs ruraux originaires d'un environnement urbain.

[502] Même si le contact physique avec les patients reste le plus souvent indispensable.

[503] Il s'agit de la constitution d'un réseau opérationnel permettant aux professionnels de santé de solliciter en permanence l'avis à distance de médecins spécialistes.

[504] Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale (DATAR), Télétravail, téléactivités : outils de valorisation des territoires, La Documentation française 1998, P 75. Bien que la pandémie de la Covid 19 a révélé que certains emplois médicaux ne peuvent pas être exercés en télétravail. C'est le cas par exemple des médecins réanimateurs. Il semble que la qualification de « travailleur du devoir », qui vise à qualifier certains emplois excluent du télétravail, retenue par Antoine Lyon-Caen à l'égard certains travailleurs, correspond également à certains professionnels de santé. Lyon-Caen A., « Travailleurs du devoir », RDT, 2020, p. 221.

[505] Rainhorn Jn.-D., Haïti Réinventer l'avenir, éd. Maison des sciences de l'homme, 2012, p. 26.

entrainant par conséquent, une faible attirance pour ces endroits peu dynamiques pour les professionnels notamment médicaux, qui peuvent très vite se retrouver privé des conseils et d'expertises de leurs confrères. Dès lors, en offrant aux télétravailleurs indépendants la possibilité de rester en contact avec ses confrères par la mise en réseau des compétences, cela peut, en complément des incitations fiscales[506], provoquer chez les professionnels indépendants un engouement pour développer leurs activités en zones rurales.

235. Ainsi, on constate que le télétravail constitue un formidable outil de création d'emploi dans les zones rurales et par voie de conséquence, un moyen de revitalisation de ces zones. C'est pourquoi, compte tenu de l'intérêt que présente le télétravail tant dans la lutte contre la désertification des campagnes que dans la lutte contre le chômage dans ces territoires, l'État haïtien a tout intérêt à mettre en place une politique de soutien visant à faciliter le développement du télétravail dans ces zones.

II- La nécessité d'une politique générale de soutien au développement du télétravail en Haïti

236. La nécessité d'une politique de soutien au télétravail en Haïti répond à l'urgence d'une maitrise par les pouvoirs publics de l'impact des technologies nouvelles sur le monde du travail haïtien. De fait, l'une de ces conséquences directes de l'émergence des nouvelles technologies dans le monde du travail haïtien, c'est le développement informel de la pratique du télétravail sur le territoire de la République. Cette pratique informelle du télétravail qui consiste en un travail non effectué au bureau sans être formalisé en tant que télétravail est connue sous l'appellation de « télétravail gris »[507]. Une politique de soutien des pouvoirs publics en faveur du télétravail est nécessaire **(A)** pour formaliser cette forme de travail afin que le monde du travail haïtien et plus

[506] *Cf.* Annexe 18.

[507] Selon l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) le terme « télétravail gris » désigne « le télétravail informel, régulier ou occasionnel, ne relevant d'aucune contractualisation spécifique ou choix organisationnel de la part de l'entreprise ». Consulté le 10 juil. 2015 sur www.lagazettedescommunes.com/lexique. Précisons que depuis l'ordonnance de 2107 le télétravail occasionnel est désormais légalement reconnu. En Haïti la pratique du « télétravail gris » est de plus en plus fréquente chez les cadres alors que la grande majorité d'entre eux méconnaisse le concept même du télétravail.

largement la société haïtienne puissent pleinement profiter des possibilités offertes par cette nouvelle organisation du travail. Sachant que le télétravail peut être un réel atout dans la politique menée par l'État haïtien en faveur de l'emploi, mais aussi dans sa politique de déconcentration de Port-au-Prince.

237. En outre, cette politique de soutien doit inéluctablement être le fruit d'une concertation et d'une collaboration entre l'État et les collectivités territoriales. En effet, l'appui des responsables locaux en milieu urbain, mais plus encore en milieu rural est indispensable à la réussite d'une politique de développement du télétravail sur ces territoires **(B)**. Cependant, la politique de soutien de l'État et des collectivités territoriales au développement du télétravail doit faire l'objet d'une collaboration avec les dirigeants d'entreprises, dès lors que le télétravail peut participer à l'amélioration et à la rentabilité des entreprises[508].

A) La nécessité d'un plan gouvernemental de soutien au développement du télétravail

238. Compte tenu de la fracture numérique existant entre Port-au-Prince et les campagnes, une intervention de l'État est indispensable au développement formel du télétravail en Haïti. Celle-ci devra entre autres consister en la mise en œuvre d'un programme d'action en faveur du développement du numérique sur tout le territoire et particulièrement en milieu rural. Effectivement, les zones rurales haïtiennes affichent un sérieux retard en matière de développement des réseaux. Une politique en faveur du développement des réseaux dans ces territoires est donc plus que nécessaire. Cependant, compte tenu de la méconnaissance autour du concept du télétravail en Haïti, en amont de la mise en place d'une politique de soutien au développement de cette forme d'organisation du travail il est nécessaire que soit mise en place une campagne nationale d'information afin de familiariser la population active avec ce concept. Cette campagne doit, pour être efficace, être réalisée en utilisant tous les canaux de communication, afin de toucher le plus large public possible. L'État devra utiliser tant les canaux

[508] Coope L. et Pannetier G., Télétravail et téléservices, éd Economica, 1998, p. 62.

de communication traditionnels c'est-à-dire les canaux médiatiques (radio, télévision et presse écrite) que les canaux de communication modernes à savoir Internet et les réseaux sociaux.

239. Cette campagne d'information qui en réalité doit être une véritable campagne de propagande du télétravail devra pour le moins être suivie de la mise en place de séances de formation organisées à l'échelon régional[509]. En effet, la mise en place du télétravail suscite un certain nombre de questions tant du côté des acteurs de l'entreprise – salariés et dirigeants – qui manifestent un besoin légitime de connaître les enjeux qui animent ce concept que du côté des pouvoirs publics qui s'interrogent sur l'impact de la mise en œuvre de cette forme de travail sur l'organisation du travail en Haïti. En outre, les pouvoirs publics s'interrogent également sur l'impact économique en cas de mise en œuvre du télétravail dans le secteur public (coût nécessaire à la formation des agents publics, coût nécessaire à l'achat et à l'installation d'outils numériques, préalable indispensable à la mise en œuvre du télétravail, les frais liés à la pratique du télétravail seraient-ils de la responsabilité de l'État ou du télétravailleur, etc.). C'est pourquoi, en parallèle de cette campagne nationale d'information, il est indispensable que soit mise en place des séances de formation qui doivent avoir pour objectif d'apaiser les craintes des uns et des autres.

240. Cependant, à côté de cette campagne nationale d'information les pouvoirs publics peuvent également promouvoir le télétravail en donnant eux-mêmes l'exemple, c'est-à-dire en développant cette forme de travail dans les institutions étatiques. Au-delà de l'atout que représente le télétravail comme outil *« adapté à la stratégie de modernisation de l'État [notamment] dans l'amélioration du service rendu aux particuliers »*[510], l'État haïtien y a d'autan intérêt à développer cette forme de travail, qu'Haïti connait fréquemment des épisodes cycloniques souvent catastrophiques pour le pays, qui reste le plus souvent paralysé pendant

[509] Ces séances de formation doivent non seulement servir à divulguer auprès des populations concernées les avantages liés au télétravail mais aussi à apporter à ces populations les connaissances de base en informatique, préalable indispensable à la mise en place du télétravail. Même si, En Haïti, l'utilisation des nouvelles technologies et des outils informatiques par les particuliers a nettement progressée pendant ces dix dernières années.

[510] Morel-A-L'Huissier P., Du Le télétravail au travail mobile un enjeux de modernisation de l'économie francaise., Rapport au Premier Ministre, 2006, p 12. Consulté le 20 mars 2017 sur https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Du_teletravail_au_travail_mobile.pdf.

plusieurs jours. Or, l'un des avantages majeurs du télétravail c'est de réduire, voire d'annuler le temps de trajet des salariés. Ainsi, en plus d'inspirer les entreprises du secteur privé, la mise en place du télétravail dans les institutions étatiques haïtiennes permettrait justement de pallier le problème d'accès de la population aux services publics à la suite de catastrophes naturelles.

241. Quoiqu'il en soit, si la méconnaissance de ce concept par les travailleurs haïtiens rend nécessaire une implication totale des pouvoirs publics notamment *via* la réalisation d'une campagne d'information et des séances de formation à destination de publics cibles, il est néanmoins essentiel que soit menée en parallèle une politique de soutien au développement des réseaux de communication. En effet, l'une des principales raisons pour lesquelles le concept du télétravail suscite encore beaucoup de perplexité en Haïti tient au fait que la mise en place de ce mode de travail nécessite le développement d'outils numériques et de télécommunication fiables et efficaces.

242. Pendant longtemps, Haïti, à l'instar d'autres pays en développement, affichait un sérieux retard en matière de développement des réseaux de télécommunication. À la fin des années quatre-vingt-dix, seulement 3% de la population haïtienne avait une ligne fixe à la maison[511]. Cette situation pouvait s'expliquer par le monopole absolu de l'organisme public la Télécommunication d'Haïti (Téléco)[512] sur la téléphonie fixe dans le pays. Dans les années 2000, la situation s'est nettement améliorée s'agissant du nombre de lignes fixes installées chez les particuliers par la Téléco[513]. Cependant, la véritable amélioration dans l'accès à la téléphonie fixe en Haïti est venue avec l'arrivée sur le marché des télécommunications d'opérateurs privés tel que la Haïtel[514]. En effet, nonobstant la cherté du service[515], l'opérateur téléphonique Haïtel a

---

[511] Article Alter/presse « Le défi des télécommunications en Haïti », consulté le 2 juil. 2016 sur, http://www.alterpresse.org .

[512] La *Téléco* est l'organisme public historique des télécommunications en Haïti. En 2009 la Téléco a fait l'objet d'une privatisation et devient Natcom, consulté le 2 juil. 2016 sur www.alterpresse.org.

[513] On est passé de l'installation de 60 000 lignes par ans dans les années 90 à l'installation de 100 000 lignes dans les années 2000. Consulté le 2 juil. 2016 sur www.alterpresse.org.

[514] Les opérateurs qui gèrent aujourd'hui la téléphonie mobile et Internet en Haïti sont Comcel, Digicel qui a racheté la Haïtel en 2012 et Natcom. « En 2008, l'opérateur Digicel couvrait près de 95% de la population ». Huet Jn.-M., Viennois I., Labarthe P. et Kebede T. A., « La téléphonie mobile facteur de développement ? », *L'Expansion Management Review*, n° 137, 2010, p. 118-127.

désacralisé l'accès à la téléphonie fixe en Haïti en supprimant de manière drastique le temps d'attente pour l'ouverture d'une ligne. Ce faisant, elle a ouvert l'accès à la télécommunication à des centaines de milliers de familles haïtiennes qui en étaient jusque-là privées. L'ouverture d'une ligne téléphonique à la suite d'une demande effectuée auprès de la Haïtel ne prenait que quelques jours, alors que celle-ci pouvait prendre plusieurs années lorsque la demande était effectuée auprès de l'organisme public. Le plus souvent, le demandeur devait patienter plusieurs années sans avoir la garantie de se voir attribuer une ligne téléphonique[516].

243. Toutefois, la véritable révolution en matière de télécommunication en Haïti est venue de la téléphonie mobile[517]. À l'aube des années 2000, Haïti a connu une véritable banalisation des télécommunications par la démocratisation de la téléphonie mobile[518]. Cette révolution des télécommunications a ouvert la voie à une révolution numérique laquelle s'est accentuée après le séisme du 12 janvier 2010[519]. Aujourd'hui, la situation a largement évolué, on constate d'une part, une véritable démocratisation des outils numériques (ordinateurs, tablettes et téléphones portables) et d'autre part, le développement d'Internet, y compris chez les particuliers[520].

244. Même si les besoins en développement des réseaux de télécommunication restent immenses comparés à ceux de certains pays en développement[521], d'énormes progrès ont été

---

[515] www.signalfmhaiti.com. Consulté le 2 juil. 2016.

[516] Selon le Dr. Jacques Jovin de la faculté d'Ethnologie d'Haïti l'ouverture du marché de la communication aux opérateurs privés a été profitable aux haïtiens. Propos receuillis en 2014 lors d'un séjour de recherche en Haïti.

[517] Précisons que cette révolution en matière de télécommunication en Haïti a également été profitable à l'économie, car certaines études ont révélé que la pénétration de la téléphonie mobile dans les PED avait un effet positif sur leur croissance économique. Huet Jn.-M., Viennois I., Labarthe P. et Kebede T. A., « La téléphonie mobile facteur de développement ? », *L'Expansion Management Review*, n° 137, 2010, p. 118-127.

[518] Actuellement plus de 60% de la population haïtienne possède un *Smartphone*. Journal le Nouvelliste du 22 nov. 2013. Consulté le 15 juil. 2016 sur http://lenouvelliste.com.

[519] Séisme de magnitude 7,3 sur l'échelle de Richter qui a fait près de 230 000 morts, 300 000 blessés et qui a ravagé une bonne partie du pays, consulté le 15 juil. 2016 sur www.croix-rouge.fr.

[520] Actuellement environ 1 500 000 foyers haïtiens sont équipés d'un ordinateur à la maison avec une connexion Internet. Journal le Nouvelliste du 22 nov. 2013. Consulté le 15 juil. 2016 sur http://lenouvelliste.com.

[521] Le pourcentage de ligne téléphonique par habitants en Haïti nettement inférieur par rapport à la République Dominicaine. Consulté le 15 juil. 2016 sur http://wdi.worldbank.org/table/5.11. Or, les télécommunications ont été reconnues outils de développement grâce à la décennie 1978-1988 proclamée par l'Assemblée générale des Nations-Unies.

réalisés en matière de télécommunication en Haïti[522]. Bien qu'il faille relativiser cette affirmation, car si les progrès en matière de développement des réseaux de télécommunication sont bien réels à Port-au-Prince et ses environs, il existe une fracture numérique bien visible entre la capitale et la plupart des zones rurales. Cependant, il est loisible de constater qu'aujourd'hui, Haïti réunit à l'évidence tous les critères exigés rendant possible le développement du télétravail sur une bonne partie de son territoire.

245. Quand on connait les avantages attachés au développement du télétravail,[523] il semble qu'il est impératif pour l'État haïtien de s'approprier ce mode d'organisation du travail et d'en faire l'éloge, afin d'inciter tant les acteurs publics que les acteurs privés à en faire un usage massif. Par ailleurs, en sus de l'appui technique au développement du télétravail l'État haïtien devra mettre en place un programme d'aide publique relative aux projets de mise en place du télétravail au sein des petites et moyennes entreprises (PME). Cette aide pourra prendre la forme, soit d'un apport logistique, soit d'un accompagnement financier aux entreprises à faibles moyens qui souhaitent mettre en place le télétravail. Toutefois, s'agissant du développement du télétravail en zones rurales, si un soutien de l'État est nécessaire, l'implication des collectivités territoriales est indispensable.

B) La nécessité d'un plan régional de soutien au développement du télétravail

246. La responsabilité de mettre en place les outils nécessaires au développement du télétravail sur tout le territoire national et particulièrement en zones rurales incombe, il va de soi, à l'État. Effectivement, les collectivités territoriales haïtiennes ne peuvent efficacement concrétiser un projet de développement du télétravail sur leur territoire, sans un accompagnement technique, logistique et surtout financier de l'État. Car, si la constitution de 1987 indique que les collectivités territoriales jouissent d'une autonomie « administrative et financière »[524], celles-ci ne disposent, en réalité, que de ressources extrêmement limitées.

[522] www.alterpresse.org. Consulté le 2 juil. 2016.
[523] *Cf.* Supra 185 et svts.
[524] Art. 61et svts. de la Constitution haïtienne de 1987. *Cf.* Annexe 17.

Cependant, si l'intervention de l'État est indispensable pour aider au développement du télétravail en zones rurales, les collectivités locales doivent également s'y impliquer en y apportant leur soutien à la politique nationale de développement des réseaux.

247. Les collectivités locales haïtiennes peuvent dynamiser ou rendre attractif leurs territoires en y favorisant le développement du télétravail, au moyen notamment de la mise en place des espaces de tiers lieux (espace de *coworking*, télécentres, etc.) ou encore en y apportant leur soutien aux projets de création de tels espaces sur leur territoire. Toutefois, le développement d'une activité en télétravail (indépendant ou salarié) que ce soit en télécentre ou à domicile nécessite une bonne connexion à Internet. Ainsi, pour permettre le développement d'activités en télétravail sur leur territoire, les collectivités territoriales haïtiennes doivent disposer d'infrastructures de réseaux de communication accessible et de qualité. Or, étant souvent les oubliés du numérique[525], certains territoires ruraux connaissent un développement très faible, voire parfois inexistant, des réseaux de communication, entrainant a fortiori un accès à Internet difficile dans ces zones.

248. Dès lors, l'un des défis majeurs que doivent relever les collectivités locales est de travailler au développement et à la démocratisation réelle des réseaux de communication sur leur territoire. Le développement des réseaux ou plus exactement l'accroissement de la qualité du débit[526] est un préalable au bon déploiement du numérique dans les territoires, outils indispensables à la mise en place du télétravail. En effet, le travailleur qui exerce une activité en télétravail est naturellement amené à transmettre ou à recevoir un très grand nombre de données (documents, images, etc.) dans un temps court. Or, plus le débit est élevé, plus le télétravailleur peut recevoir, rapidement, des fichiers volumineux. L'accès au haut débit[527], voire autant que

[525] La réticence des opérateurs à invertir en zones rurales tient au fait qu'ils les considèrent comme des zones non rentables en raison de leur faible population.

[526] Le terme « débit » désigne la quantité d'informations qu'un réseau permet de transférer en un temps donné. Il est exprimé en « bit », qui est une unité de mesure de la quantité de données susceptible de circuler dans un réseau.

[527] Selon le l'Autorité de Régulation des Communications Électroniques et des Postes (ARCEP), le Haut débit pour l'Internet fixe commence à 512 kbits par seconde et est, en principe, fourni par l'ADSL, c'est-à-dire par le réseau téléphonique. Le très Haut débit commence à 30 mégabits par seconde et est essentiellement fourni par la fibre optique. Consulté le 12oct. 2016 sur www.arcep.fr.

faire se peut, au très haut débit – distinct du bas débit[528] – permettra donc aux collectivités de mettre à disposition des télétravailleurs (salariés et indépendants) un levier qui leur permettra d'exercer et de développer efficacement et sereinement leurs activités.

249. La couverture en haut débit de l'ensemble des territoires ruraux haïtiens est un enjeu de premier plan. Selon le maire de l'époque de la ville du Cap-Haïtien[529] Monsieur Yvan Altéon, pour parvenir à couvrir l'ensemble des zones rurales en haut débit, « un effort national doit être consenti », compte tenu du fait que le coût d'une telle opération peut se chiffrer en plusieurs centaines de milliards de dollars américains. L'État doit s'engager, poursuit-il, aux côtés des collectivités locales afin de permettre *« l'accès de tous à une connexion Internet, au moins en haut débit, à l'horizon 2025 »* [530].

250. Il est donc essentiel que des programmes d'investissements soient mis en œuvre afin de développer ou d'accroître un maillage territorial en termes d'infrastructures de réseaux de communication pour améliorer l'accessibilité des populations locales à l'environnement numérique. Aussi, pour parvenir à trouver ces ressources nécessaires au développement du haut débit en zones rurales, il peut être mis en place un fonds d'investissement. Ce fonds devra être alimenté par un certain nombre d'acteurs au premier chef desquels viennent l'État et les collectivités locales. Doivent également être mis à contribution, les opérateurs qui grâce à un apport exceptionnel financeront ce fonds à hauteur d'un certain pourcentage (20 à 30 %). La mise en œuvre d'un fonds d'aide permettra de répondre au gigantesque défi qu'est la couverture en très haut débit de l'ensemble des territoires ruraux.

251. Ainsi, les avantages que peut constituer le télétravail pour les collectivités locales haïtiennes imposent, à l'évidence, que celles-ci contribuent pleinement au développement des réseaux. Leur soutien au déploiement du haut débit ou du très haut débit sur leur territoire est d'autant plus important que pour l'implantation et l'hébergement des télécentres, qui sont des

[528] Peyre Jn., « Haut débit : marché de détail et de gros », RLC, 2005, p. 24-27.
[529] Le Cap-Haïtien est la deuxième ville du pays. Il est situé au nord d'Haïti. *Cf.* Annexe 19.
[530] Propos recueillis le 17 juin 2015 lors d'un séjour de recherche en Haïti au moyen du questionnaire de l'annexe 6.

outils qui peuvent participer à l'attractivité de ces territoires[531], une connexion en haut débit est indispensable. Toutefois, leur participation au développement des réseaux doit également s'accompagner d'une politique promotionnelle et incitative de soutien au développement du télétravail.

252. L'intervention de l'État au travers du lancement d'une grande campagne nationale d'information et d'une aide au développement des réseaux est indispensable pour promouvoir et développer le télétravail sur tout le territoire national[532]. Cependant, compte tenu du tremplin que peut représenter le télétravail pour l'attractivité des collectivités locales, celles-ci doivent mener, à l'évidence, indépendamment du plan national de soutien au télétravail, une politique de promotion de cette forme d'organisation du travail à l'échelon local.

253. Pour ce faire, en sus de leur soutien au développement des réseaux, les collectivités locales doivent prendre une série de mesures incitatives pour favoriser l'émergence et le développement du télétravail sur leur territoire. Ces mesures doivent avoir pour objet tout d'abord d'inciter les entreprises extérieures à la région à initier leurs salariés habitant celle-ci ou désirant s'y installer à la pratique du télétravail. Ensuite, elles doivent permettre d'attirer les entreprises étrangères à venir développer des activités en télétravail dans la région. Enfin, elles doivent avoir pour objectif d'inciter les actifs de la région qui sont frappés par le chômage à créer des activités sous la forme du télétravail indépendant.

254. L'une des mesures incitatives phares que peuvent prendre les collectivités locales est la mise en place d'une politique fiscale régionale incitative susceptible d'intéresser les entreprises tentées par le développement d'activités en télétravail. Cette politique fiscale incitative peut s'appuyer sur la politique fiscale déjà existante au niveau national[533]. La politique fiscale

---

[531] *Cf.* Supra 223 et svts.

[532] *Cf.* Supra 239 et svts.

[533] La politique fiscale nationale prévue à l'origine pour les travailleurs traditionnels peut parfaitement s'appliquer au régime du télétravail, en élargissant leur champ d'application aux télétravailleurs salariés ou indépendants, ainsi qu'aux entreprises qui ont recours à cette forme de travail. Les dispositions relatives aux incitations et aux exonérations se retrouvent principalement dans le Code des investissements haïtiens. Elles visent à attirer les

nationale prévue à l'origine pour les travailleurs traditionnels peut parfaitement profiter aux collectivités locales dans leur politique incitative de développement du télétravail en y introduisant des mesures propres à la collectivité. Elles peuvent notamment proposer des prêts sans intérêt ou des exonérations aux entreprises désirant développer une activité en télétravail ou de téléservices sur leur territoire. Les collectivités locales peuvent également proposer des subventions aux particuliers désirant développer une activité de télétravail en indépendant sur leur territoire ; ou encore, proposer une aide à l'implantation des espaces de tiers lieux (télécentres, espace de *coworking*) sur leur territoire. Elles peuvent enfin créer une structure de gestion des projets de télétravail dont le rôle consisterait à accompagner tant dans la construction que sur le plan financier tout projet régional de promotion du télétravail.

255. Outre les mesures d'incitation fiscale, les collectivités locales ont également un rôle fondamental à jouer dans la promotion du télétravail sur leur territoire. En effet, celles-ci doivent, en appui de la campagne nationale d'information conduite par l'État, mener une campagne régionale d'information via les canaux médiatiques locaux. Cette campagne d'information à l'échelon local doit avoir pour objectif non seulement de familiariser la population à ce nouveau concept, mais aussi, et surtout de faire la promotion du télétravail en mettant en exergue les avantages que procure cette forme de travail aux travailleurs et entreprises qui la pratique. Néanmoins, les autorités locales doivent surtout profiter de cet espace médiatique pour faire la propagande des mesures fiscales incitatives prises par la collectivité au bénéfice des entreprises et des particuliers tentés par cette aventure. Il est d'autant plus important que les collectivités communiquent sur les mesures incitatives que celles-ci sont susceptibles de provoquer sinon, d'influencer la décision de mise en œuvre du télétravail dans les entreprises. Enfin, les collectivités doivent accompagner les entreprises et travailleurs (salariés ou indépendants) qui souhaitent mettre en œuvre le télétravail en organisant des séances de formation.

---

investissements, en particulier étrangers, pour développer l'activité économique et l'emploi. Art 3 et 4 du C. des investissements. *Cf.* Annexe 18.

256. Le développement du télétravail est donc un impératif nécessaire pour les zones rurales haïtiennes, dès lors qu'il peut contribuer à rendre attractives ces zones et par voie de conséquence contribuer à leur développement socioéconomique. En effet, en permettant par exemple le rapprochement du service public des usagers ruraux, en favorisant la mise en place de télécentres dans ces endroits, le télétravail peut constituer un véritable outil d'appel d'air pour les travailleurs urbains qui désirent s'installer en zones rurales, mais aussi pour les investisseurs étrangers. Impératif nécessaire pour les zones rurales, le télétravail l'est tout aussi pour les zones urbaines et périurbaines (en ce qui concerne Haïti, les zones périurbaines sont celles qui se situent en périphérie de Port-au-Prince[534]). Le développement du télétravail en zones urbaines peut principalement participer à la réduction des embouteillages dans ces zones. Il s'agit d'un point fort intéressant s'agissant du monde du travail haïtien où le trajet domicile-travail est devenu un cauchemar pour plus de 80% des travailleurs vivant à Port-au-Prince et dans les villes limitrophes.

257. Cependant, s'il est indéniable que le télétravail présente un certain nombre d'avantages pour Haïti et les pays en développement en général, on constatera dans les développements ci-dessous que le développement de cette forme de travail, voire sa simple mise en œuvre en Haïti, peut être confronté à un certain nombre de risques et d'obstacles.

[534] Delmas, Pétion-ville, Canapé-vert, Carrefour etc.

CHAPITRE 2 : LES RISQUES ET LES OBSTACLES DU DÉVELOPPEMENT DU TÉLÉTRAVAIL EN HAÏTI

258. Le télétravail présente un intérêt sérieux pour les entreprises des pays en développement. En effet, cette forme de travail peut constituer un exceptionnel outil de progrès pour les salariés qui peuvent désormais mieux concilier vie privée et vie professionnelle. Quant aux entreprises, ceux-ci peuvent bénéficier d'une productivité accrue, de frais généraux réduits, d'un vivier de talents plus diversifiés, plus motivés et même plus qualifiés[535].

259. Cependant, la mise en place du télétravail au sein de l'entreprise impacte évidemment son organisation[536]. Les changements organisationnels liés à ce mode d'organisation du travail impact principalement l'environnement numérique de l'entreprise. À titre d'exemple, l'employeur est obligé de prendre toute une série de dispositions notamment techniques afin de mieux sécuriser l'accès aux réseaux de l'entreprise. La mise en place du télétravail comporte un certain nombre de risques liés à l'usage des TIC au sein de l'entreprise. Or, si dans certains pays développés l'usage professionnel des outils numériques fait en principe l'objet de multiples règlementations[537], tel n'est toutefois pas le cas s'agissant des pays en développement. Les acteurs de l'entreprise se montrent donc réticents à l'émergence du télétravail.

---

[535] Ray J.-E., « Légaliser le télétravail : une bonne idée ? », Dr. soc. 2012, p 443. Loiseau G., « La déconnexion », Dr. soc. 2017. p. 463. Bousez F., « Télétravail et vie privé », Cah. soc., juin 2018, p. 317.

[536] « Comme tout changement organisationnel, le télétravail s'analyse aussi en relation avec l'environnement technologique, social, économique et politique dans lequel il se déploie ». Frank E. et Gilbert P. « Manager le travail à distance : l'expérience du télétravail dans une grande entreprise industrielle », (dir.) Le Roux S. et Marcq J., Le travail : formes récentes et nouvelles questions, Revue organisation, éd. L'Harmattan, 2007, p. 167-188.

[537] La presque quasi-totalité des pays développés ont adapté leur droit du travail à l'Ère du numérique. En France par exemple le fait que le salarié soit en permanence exposé aux onde-magnétiques des réseaux Wi-fi des entreprises et s'agissant du télétravail des réseaux Wi-fi en général (puisque lorsque le salarié n'est pas présent dans les locaux de l'entreprise il exerce son activité via des réseaux extérieurs), depuis le 1er janvier 2017 le gouvernement soumet les employeurs à une obligation d'évaluer les risques d'exposition aux ondes électromagnétiques. Ils ont désormais obligation d'identifier, de signaler et éventuellement de limité l'accès aux *« lieux où les travailleurs sont susceptibles d'être exposés à des niveaux de champs électromagnétiques dépassant les valeurs déclenchant l'action »* (Art. R. 4453-14). Décret n° 2016-1074 du 3 août 2016 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux champs électromagnétiques. De même, dans le contexte actuel de l'envahissement du monde du

260. C'est pourquoi, malgré les nombreux atouts du télétravail, le développement de cette forme de travail dans les entreprises des PED se heurte à un certain nombre d'obstacles **(Section 1)**. De même, il existe un certain nombre de risques liés au développement même de cette forme de travail **(Section 2)**.

Section 1 : Les obstacles au développement du télétravail en Haïti

261. Avec la démocratisation des outils numériques et la révolution d'Internet, les derniers obstacles technologiques au télétravail ont disparu[538]. Cependant, on constate que s'agissant des PED comme Haïti, certains obstacles indépendants de la technologie rendent encore malaisé le développement de cette forme de travail. Dès lors que, dans une large mesure, la disparition de ces obstacles – qui affectent indirectement l'émergence du télétravail – dépend quasi essentiellement de la transformation aussi bien des structures socioéconomiques (évolution des mentalités, implication des différents secteurs d'activité économique) que des politiques publiques en vigueur (investissements en faveur du déploiement et de la mise à niveau des structures numériques, ainsi que des éléments indispensables à leur développement)[539].

262. En effet, une grande majorité de pays en développement sont, par exemple, encore de nos jours confrontés aux coupures d'électricité, à l'inexistence d'un cadre juridique en matière de technologies nouvelles, au manque d'implication des pouvoirs publics et des secteurs économiques vis-à-vis des TIC. Ces obstacles au développement du télétravail dans les PED sont d'autant handicapants que le succès de la démocratisation de cette forme de travail dépend

---

travail par les TIC, afin de mieux redéfinir le temps de travail et le temps de repos, mais aussi de mieux préserver la vie privée du salarié, la loi du 8 Août 2016, dite loi El-Khomri, a introduit en droit français le droit à la déconnexion pour les entreprises de plus de 50 salariés (Art. 55). Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

[538] Duncombe P., Le télétravail : l'entreprise en réseau est avancée ! éd. Demos, 2006, p. 52.

[539] Principalement l'accès à l'électricité.

inexorablement des politiques d'appui au développement celle-ci, lesquelles varient en fonction des objectifs fixés aussi bien par les autorités publiques que par les acteurs économiques.

Cependant, il est un fait que, tout d'abord, la plupart des pays en développement manquent indéniablement de moyens économiques[540]. Or, le développement des TIC nécessite un investissement considérable tant pour un déploiement efficace des réseaux que pour « l'adaptation des qualifications des travailleurs aux nouvelles technologies »[541]. Ensuite, l'intérêt aussi bien des pouvoirs publics que des acteurs économiques pour le développement de cette forme de travail reste pour le moins secondaire[542]. Bien qu'il soit aujourd'hui possible de constater que dans les pays émergents (Brésil, Chine, Afrique du Sud, etc.) les pouvoirs publics et les secteurs économiques accordent de plus en plus d'importance au développement du télétravail. Ce constat s'observe également dans certains PED, à l'image d'Haïti, où les technologies de l'information et de la communication occupent de plus en plus une place prééminente notamment dans la relation de travail.

263. La réalité reste qu'il existe des obstacles liés à l'émergence du télétravail dans les pays en développement, dont certains sont d'ordre culturel et technique **(I)** et d'autres, d'ordre socioéconomique **(II)**.

I- Les obstacles culturels et techniques

264. La difficulté du télétravail à s'imposer, voire à simplement émerger, dans les pays en développement s'explique le plus souvent par ce raccourci de l'archaïsme des systèmes

[540] Voir les données de la Banque Mondiale « Ratio de la population pauvre disposant de moins de $ 1,90 par jour (2011 PPA) (% de la population) », consulté le 2 mai 2017 sur https://donnees.banquemondiale.org/indicateur/SI.POV.DDAY?locations=1W&start=1981&end=2013&view=chart.

[541] OCDE, « Les TIC et la croissance économique », OCDE, 2003, p. 99. Consulté le 2 mai 2017 sur www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264101319-fr.pdf?expires=1604237033&id=id&accname=guest&checksum=542D76C46A9B42971392297D42F0411F.

[542] Dans les pays en développement les pouvoirs publics ont tendance à axer leur politique d'intervention sur la mise en place de moyens qui permettent de résoudre les problèmes sociaux de base comme l'accès à l'éducation, à la nourriture et à l'eau potable, la santé etc.

d'information, ou simplement par l'absence des technologies nouvelles dans ces pays[543]. Cependant, si les PED connaissent évidemment des lacunes technologiques (dans un certain nombre d'entre eux, les TIC sont encore en sentier), dans une grande majorité d'entre eux, les entreprises disposent aujourd'hui de toutes les technologies nécessaires au télétravail : ordinateur portable équipé d'une connexion Internet et d'une webcam (pour les éventuelles visioconférences), téléphone portable, messageries instantanées, etc.

265. Au-delà des difficultés technologiques – encore bien présentes, même si considérablement réduites – l'un des réels freins au développement du télétravail dans les PED doit être recherché dans le mode de management. En effet, les PED comme tous les pays du globe ont toujours eu la culture du management de contrôle. C'est-à-dire que l'employeur a toujours eu à surveiller le travail de ses collaborateurs[544]. En Haïti par exemple, comme ailleurs, les salariés ont toujours travaillé sous le regard fouinard et vigilant d'un superviseur.

266. Aujourd'hui, les obstacles au développement du télétravail dans les PED comme Haïti ne doivent vraisemblablement pas être recherchés principalement dans les difficultés technologiques, mais sont à trouver dans le conservatisme culturel d'entreprise **(A)**. Même s'il va de soi qu'un certain nombre d'obstacles au développement de cette forme de travail reste lier à la technique **(B)**.

---

[543] Gabas Jn.-J., Société numérique et développement en Afrique : usages et politiques publiques, éd. Karthala, 2004, p. 343.

[544] Dans certains pays comme la France, il s'agit même d'une obligation légale. L'employeur dispose de prérogatives certaines dans l'organisation du travail : il a un pouvoir de direction et à ce titre, il peut contrôler et surveiller l'activité des salariés pendant leur temps de travail. Cependant, une double précision doit être apportée : tout d'abord, la surveillance mise en place doit être justifiée par la tâche, et proportionnée au but recherché, comme le précise l'article L 1121-1 du Code du travail : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ». Ensuite, l'employeur doit informer les salariés des mesures mises en place dans le cadre du contrôle de leurs activités (accès Internet, caméra de surveillance etc.) Autrement dit, le contrôle ne peut se faire à l'insu des salariés (Cass. soc., 10 janv. 2012, n°10- 23482), ni empiéter sur leurs libertés individuelles et leur vie privée.

A) Les obstacles culturels

267. Le développement du télétravail dans un cadre formel peine à se mettre en place dans les pays en développement. Pourtant, les TIC et Internet ont, ces dernières années, pénétré de manière significative le territoire de ces pays, et dans une grande majorité d'entre eux, les salariés sont parfois amenés à travailler de chez eux et à partager leur travail avec leurs collègues au moyen des TIC[545].

Malgré les avantages reconnus au télétravail, notamment sur la croissance et la productivité[546], on ne constate pas de réel engouement des salariés et des employeurs haïtiens pour une mise en place formelle de cette forme de travail. Sur ce point, une double explication peut être trouvée à la réticence des acteurs de l'entreprise. La première tient au vide juridique[547] dont est l'objet le télétravail en Haïti, ce qui suscite de la crainte chez les acteurs de l'entreprise. En effet, alors que certains pays développés ont déjà procédé à plusieurs réformes du cadre juridique du télétravail[548], dans la majorité des pays en développement, comme Haïti, il n'existe aucune disposition légale réglementant cette forme d'organisation du travail.

268. L'inexistence d'un cadre légal du télétravail dans les pays en développement suscite une grande méfiance chez les acteurs de l'entreprise quant à la mise en place de cette forme de travail. Cette appréhension tient au fait que le vide juridique qui entoure cette pratique expose à certains risques. Il s'agit d'une part, du risque d'entorses aux règles d'équité protégeant ceux qui travaillent hors des locaux de l'entreprise. Et, d'autre part, du risque d'abus provenant aussi bien

---

[545] Pourtant dans ces PED les salariés qui réalisent leur travail à distance et le transmet au moyen des TIC n'ont pas nécessairement conscience du fait qu'ils réalisent leur activité en télétravail et que cette forme de travail est qualifiée de « télétravail gris ». Alors même qu'ils sont, à l'instar des télétravailleurs formels, également exposés aux risques psychosociaux. *Cf.* Infra 339.

[546] *Cf.* Infra 454.

[547] Selon Anne-Marie Ho Dinh « la notion [de vide juridique] fait intuitivement référence à un espace dans lequel il n'y a pas de droit, à un espace "vide" de droit ». Ho Dinh A.-M., « Le "vide juridique" et le "besoin de loi". Pour un recours à l'hypothèse du non-droit », *in* L'Année sociologique, éd., Presse Universitaires de France, Vol. 57, 2007, p. 419-453.

[548] En France par exemple la loi du 23 mars 2012 a défini le régime juridique du télétravail et inscrit celui dans le Code du travail. Cette loi a précisé le statut et les droits du télétravailleur ainsi que les conditions de mise en place du télétravail dans une entreprise. Le régime juridique du télétravail a cependant récemment été modifié par la réforme du Code du travail de 2017 et l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 sept. 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

de l'employeur, qui peut être tenté d'abuser de son pouvoir de décision en procédant par exemple à la mise à pied, voire au licenciement du salarié qui refuserait de se mettre au télétravail, ou qui peut être tenté d'éliminer toute frontière entre la vie privée et la vie professionnelle du salarié (le salarié devient donc « corvéable à merci », ce qui entraine donc un risque de *burnout*[549]) ; que du côté du salarié qui peut être tenté d'abuser de cette nouvelle liberté que lui accorde le télétravail quant à l'organisation de son travail.

269. L'inquiétude des acteurs de l'entreprise face au vide juridique dans les PED peut se justifier, lorsque l'on considère les risques auxquels peuvent particulièrement être exposés les salariés qui pratiquent cette forme de travail (ou plutôt de « télétravail gris »). Cependant, compte tenu du fait que le « télétravail informel » se développe à grande échelle dans les pays en développement[550], ne faudrait-il pas s'en remettre au juge, comme ce fut le cas dans certains pays développés comme la France avant la loi sur le télétravail[551]. Outre l'inexistence d'un cadre légal, la seconde explication à la crainte des acteurs de l'entreprise tient au changement organisationnel qu'induit la mise en place du télétravail.

---

[549] *Cf.* Supra 342. V. note 703.

[550] Selon une étude d'une étude menée en 2017 par *Morar Consulting* pour l'entreprise Polycom Les Brésiliens sont les champions du monde du travail en-dehors du bureau. « 80% des salariés pratique le travail mobile » et travaille souvent ou de temps en temps, chez eux ou dans un tiers lieu (café, bibliothèque, parc etc.). Étude *Morar Consulting* « Évolution du monde du travail : Livre blanc », consulté le 15 oct. 2018 sur www.polycom.fr/content/dam/polycom/common/documents/whitepapers/changing-needs-of-the-workplace whitepaper-frfr.pdf

[551] Par exemple avant la loi prise en compte de loi de 2012 dans le Code du travail, la chambre sociale de la Cour de cassation relevait déjà que l'introduction de temps de télétravail dans le contrat du salarié devait emporter son acceptation, tout autant d'ailleurs que sa modification inverse. Cass. soc., 7 avr. 2004, n° 02-43.265. De même, le fait pour un salarié de ne pas avoir été joint en dehors de ces plages horaires sur le téléphone portable personnel n'est pas fautif et ne permet pas de justifier un licenciement disciplinaire (Cass. soc., 17 févr. 2004, no 01-45.889). La Cour de cassation a également indiqué que le salarié qui accepte, à la demande de son employeur, de travailler à son domicile doit être indemnisé de cette sujétion particulière, outre le remboursement des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile. Cass. soc., 8 juill. 2010, no 08-45.287. Cette indemnité d'occupation du domicile privé est due dès lors qu'une partie du domicile du salarié est transformée en local professionnel. Enfin, la faculté du salarié de refuser une modification de son contrat de travail pour y inclure le télétravail a été consacrée par la chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 4 avril 2012. Cass. soc., 4 avr. 2012 pourvoi n° 10-19.958. Il faut préciser que dans les pays développés, le juge dispose, le plus souvent, à la fois d'un pouvoir d'appréciation et d'une liberté de décision, au contraire des pays en développement. En France par exemple il est interdit au juge lorsqu'il est saisi de refuser de se prononcer « sous prétexte du silence, de l'obscurité ou de l'insuffisance de la loi », sous peine d'être poursuivi comme coupable de déni de justice (Art. 4 du C. civ. français).

270. L'implantation du télétravail au sein d'une entreprise implique un réel changement organisationnel. Et, l'impact de ce changement tant sur l'évolution de l'entreprise que sur les conditions de travail peut être considérable. De ce fait, la mise en place de cette forme de travail implique, en outre d'une évolution des conditions de travail, une évolution de la conception même de travail[552]. Or, au contraire de certaines entreprises évoluant dans les pays développés qui se sont parfaitement adaptées à l'idée selon laquelle les TIC en générales et le télétravail en particulier ont redéfini certains aspects fondamentaux de la relation de travail, en particulier celui relatif à la question de l'autonomie du salarié s'agissant de l'organisation de son activité professionnelle[553], dans les PED en revanche la grande majorité des entreprises reste fortement attacher à la culture du présentiel.

271. Bien que le télétravail offre de nombreux avantages au télétravailleur (meilleure organisation du temps de travail, suppression du temps de trajet, etc.)[554] et à l'employeur (diminution des coûts fixes, amélioration de la productivité, etc.)[555], dans les pays en développement les entreprises restent attachées à la présence physique des salariés au sein de l'entreprise[556]. Cet attachement à la présence physique des salariés dans l'entreprise n'est pas propre au pays en développement,[557] c'est la raison pour laquelle la mise en place du télétravail nécessite une réorganisation du travail prenant en compte cette gestion à distance du salarié télétravailleur [558].

---

[552] Frank E. et Gilbert P. « Manager le travail à distance : l'expérience du télétravail dans une grande entreprise industrielle », (dir.) Le Roux S. et Marcq J., Le travail : formes récentes et nouvelles questions, Revue organisation, éd. L'Harmattan, 2007, p. 167-188.

[553] Barbara E, « *Quid* du salarié du XXIe siècle ? », Dr. soc. 2018, p.84

[554] Ray Jn.-E., « Légaliser le télétravail : une bonne idée ? », Dr. soc. 2012, p 443.

[555] Costes L., « Télétravail : Quels sont les avantages de cette formule ? », RLDI, 2017, p. 4339. Ray Jn.-E., « Légaliser le télétravail : une bonne idée ? », Dr. soc. 2012, p. 443.

[556] Cet attachement à la présence physique des salariés tient probablement au fait qu'il existe dans les pays en développement un nombre important de « travailleurs peu ou moyennement qualifiés exerçant des professions qui exigent une présence physique pour effectuer un grand nombre de tâches ». www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/effets-positifs-potentiels-du-teletravail-sur-la-productivite-a-l-ere-post-covid-19-quelles-politiques-publiques-peuvent-aider-a-leur-concretisation-a43c958f/. Consulté le 15 août 2020.

[557] Coulaty, B. « Chapitre 2. Les moteurs de l'engagement », Engagement 4.0. Pour une expérience durable au travail, avec et par les collaborateurs, sous la direction de Coulaty Bernard. EMS Éditions, 2018, p. 41-60.

[558] Aguilera, A. et al., « Le télétravail, un objet sans désir ? », Revue d'Économie Régionale & Urbaine, vol. févr., 2016, p. 245-266.

272. Ce désir de maintenir les salariés physiquement présents au sein de l'entreprise durant leur temps de travail vise à permettre à l'employeur d'assurer un contrôle effectif tant du temps que de la qualité de travail. Pourtant, il est démontré notamment avec le développement de la pratique du télétravail que la présence physique du salarié au sein de l'entreprise n'est pas toujours un gage de meilleure qualité du travail et de résultats concrets. La flexibilité en revanche accordée au salarié peut être un véritable gage d'efficacité[559]. La flexibilité permet au salarié de gagner en autonomie. Or, plusieurs études révèlent que l'autonomie est l'un des principaux vecteurs du télétravail[560]. Celle-ci favorise la concentration, ce qui permet au salarié d'être beaucoup plus efficace. Dans la mesure où celui-ci peut mieux concilier sa vie privée et sa vie professionnelle, il peut donc mieux organiser et équilibrer ses journées. L'efficacité provenant de l'autonomie dont bénéficie le salarié tient aussi au fait que l'autonomie est perçue comme un gage de confiance entre l'employeur et son collaborateur. Aussi, soucieux de ne pas décevoir, le salarié est le plus souvent surmotivé et va produire beaucoup plus que le travail qui lui est demandé. Ce qui conduit évidemment à l'épuisement professionnel[561].

Il faut d'ailleurs préciser sur ce point que la crise sanitaire du COVID-19 qui a occasionné un « développement sans précédent » du télétravail[562] a fait empirer la situation pour les télétravailleurs qui ont été amenés, particulièrement pendant la période de confinement, à travailler deux fois plus[563]. Malgré les conditions inhabituelles de travail, ceux-ci devaient

---

[559] De Froment Ch., « L'entreprise à l'heure de la flexibilité responsable ». Journal Le monde du 30 mars 2012. Consulté le 2 juill. 2017 sur www.lemonde.fr/idees/article/2012/03/30/l-entreprise-a-l-heure-de-la-flexibilite-responsable_1677993_3232.html#5tCMwK2HRJfDFV3A.99.

[560] Précisons toutefois que l'autonomie dont bénéficie le salarié même dans le cadre du télétravail n'est pas un blanc-seing donné à celui-ci. En effet, en vertu de son pouvoir de direction et de contrôle, l'employeur a une obligation légale de continuer à exercer son contrôle sur l'activité du salarié. En droit français, l'employeur se voit accorder la possibilité d'infliger à celui-ci d'éventuelles sanctions, voire de lui supprimer l'autonomie sur son poste de travail (Cass. soc., 13 nov. 1996, pourvoi n° 94-13.187). La jurisprudence française considère en effet qu'une autonomie dans l'organisation du travail n'exclut pas la reconnaissance d'un lien de subordination fondant un contrat de travail liant les parties (Cass. soc., 26 sept. 2012, pourvoi n° 10-27.048).

[561] *Cf.* Supra 342.

[562] Boyer R., Les capitalismes à l'épreuve de la pandémie. La Découverte, 2020, p. 140.

[563] En France par exemple n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période a émise des mesures dérogatoires du droit commun pour les entreprises qui relèvent « [...] de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale ». L'objectif est de permettre aux employeurs d'imposer des heures de travail supplémentaires aux salariés. Ce « déplafonnement de la durée du

maintenir les « normes de rendements exigées » afin d'assurer la poursuite de l'activité. Cela a occasionné une augmentation de la charge de travail et par là même le risque d'épuisement professionnel[564].

273. Dans les PED cependant, malgré les avantages découlant de l'autonomie émanant du télétravail, l'attachement à cette présence physique du salarié au sein de l'entreprise se constate aussi bien chez l'employeur que chez les salariés eux-mêmes. Les motivations n'étant évidemment pas les mêmes. En Haïti par exemple, le simple fait pour un individu de se déplacer tous les matins pour se rendre au bureau le place dans une certaine catégorie sociale ou plus exactement dans une certaine « classe sociale »[565]. Il faut préciser que dans les PED il existe le plus souvent un fort taux de chômage. Le simple fait d'avoir accès à l'emploi est donc considéré comme étant un privilège. Celui qui jouit donc de ce privilège de pouvoir se rendre au bureau tous les matins est considéré comme faisant partie de cette classe sociale dite « des gens aisés ». C'est pourquoi, pour le simple désir de maintenir cette vision extérieure sur sa situation sociale, le salarié préfèrera éviter le télétravail, mais prendre sa voiture tous les jours pour se rendre sur son lieu de travail.

274. De fait, dans les pays en développement comme ailleurs, le travail ne se résume plus aujourd'hui dans le simple fait d'avoir un salaire, mais *« prends la forme de l'emploi où le salarié obtient un statut social avec des droits »*[566]. Côté employeur, la présence physique du salarié dans l'entreprise lui permet de mieux exercer son contrôle sur l'activité de celui-ci. Ce contrôle peut être d'autant plus abusif dans les PED que les organisations syndicales sont le plus

---

travail » favorise évidemment le risque d'épuisement professionnel. Kahn Dit Cohen T., « De temps... en temps », Dr. soc. 2020, p. 618.

[564] Guide pratique OIT, « Le télétravail durant la pandémie de Covid-19 et après », OIT, 2020, p. 6. Consulté le 16 août 2020 sur www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758339.pdf.

[565] Baudelot Ch.., Travail et classes sociales : la nouvelle donne, Ed. Rue d'Ulm, Coll. La Rue ? Parlons-en !, 2010.

[566] Royer D. « Qu'en est-il de la "valeur travail" dans notre société contemporaine », (dir.) Revue Empan, Educateurs techniques spécialisés : quelles fonctions ?, éd. Eres, 2002, p. 18-25. Hénaff M., « Salaire, justice et don. Le travail de l'enseignant et la part du gratuit », Revue du MAUSS, 2010, p. 215-234.

souvent inefficaces, les organismes de représentation du personnel inexistants et les droits sociaux du salarié très peu protégé par le droit positif et la jurisprudence[567].

275. Quoiqu'il en soit, il faut remarquer que même dans les pays développés comme la France où toutes les conditions semblent réunies pour la mise en place du télétravail dans les entreprises, cette forme de travail restait encore peu pratiquée, avant qu'employeurs et salariés n'y soient contraints par la situation sanitaire[568]. Les salariés restent également attachés à la culture du présentiel. En effet, ceux-ci restent fortement attachés à leur bureau dès lors qu'il considère qu'*« exercer sa profession dans un environnement de travail classique permet de créer un lien social entre les différents acteurs de l'entreprise. Cette interaction participe à la fois à la construction d'un sentiment d'appartenance, mais aussi favorise la circulation de l'information. Ces deux notions sont nécessaires à l'alimentation de la motivation des employés »* [569].

276. Les obstacles culturels au développement du télétravail en Haïti sont également liés à l'absence de volonté des employeurs d'investir dans des outils innovants. En effet, en Haïti les employeurs se contentent le plus souvent de mettre à disposition de leurs salariés que les moyens de base[570] indispensables à l'accomplissent de leur mission[571]. C'est pourquoi une majorité

---

[567] Phélinas P., « Comment mesurer l'emploi dans les pays en développement ? », Revue Tiers Monde, vol. 218, 2014, p. 15-33. V. également *Cf.* Supra 127 et svts.

[568] Jérôme Ferhenbach J., Granel F. et Dufort D., « Le développement du télétravail dans la société numérique de demain », Centre d'analyse stratégique, nov. 2009, p. 16. Consulté le 26 juin 2020 sur www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/094000573.pdf.

[569] « C'est pourquoi si les deux tiers des salariés français rêvent de pouvoir travailler de chez eux, très peu se lancent dans l'aventure. En effet, sur les 64% favorables au travail à domicile, seuls 12% veulent se lancer dans l'aventure au quotidien, c'est-à-dire au cours des 5 jours ouvrables de la semaine ». Consulté le 17 avr. 2018 sur www.blog-emploi.com/teletravail-france-salaries-employeurs/. Klein T., « Télétravail : codes et enjeux d'une organisation hors les murs », Anac, Janv./Fév. 2014, p. 8. Le Rapport « Transformation numérique et vie au travail », de septembre 2015 avait noté un retard du télétravail en France, « lié à une forte culture de la présence physique au travail, longtemps considérée comme une condition sine qua non de l'efficacité ». Consulté le 12 mai 2016 sur www.viepublique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/154000646.pdf. Ruiller, C. Dumas M. et Chédotel F., « Comment maintenir le sentiment de proximité à distance ? Le cas des équipes dispersées par le télétravail », Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise, vol. 27, no. 3, 2017, p. 3-28.

[570] Aussi, il leur est aisé, une fois les résultats sont là, de faire évoluer ces moyens de base en mettant en place une politique d'innovation.

[571] Une innovation est la mise en œuvre d'un produit nouveau ou significativement amélioré (bien ou service), d'un processus, d'une nouvelle méthode de commercialisation ou d'une nouvelle méthode organisationnelle dans les pratiques commerciales, l'organisation du lieu de travail ou les relations externes. L'exigence minimale pour une

d'entreprises ne disposent pas des dernières innovations technologiques[572]. Le désintérêt des entreprises pour l'innovation peut s'expliquer par le fait que l'innovation est généralement favorisée par la concurrence ; or, dans les pays en développement, les politiques publiques ne facilitent le plus souvent pas le jeu de la concurrence qui est donc restreinte de manière considérable[573]. En Haïti par exemple, presque tous les secteurs d'activité et singulièrement ceux du tertiaire sont dominés par de grands groupes locaux et internationaux qui sont le plus souvent en quasi-monopole[574]. Aussi, malgré le fait que ces derniers mettent à disposition des salariés des outils technologiques souvent anciens pour exercer leurs activités, ils réalisent malgré tout un chiffre d'affaires significatif. Pourtant, les entreprises devraient s'intéresser à l'innovation qui est un vecteur de croissance, dès lors que celle-ci contribue à augmenter la compétitivité[575].

277. Quoiqu'il en soit, le manque d'intérêt des entreprises des PED pour l'innovation technologique, lequel est pourtant nécessaire, voire indispensable au développement du télétravail, peut effectivement constituer un obstacle à l'émergence de cette forme de travail dans les pays en développement.

B) Les obstacles techniques

278. La mise en place du télétravail nécessite le développement d'infrastructures ainsi que de ressources technologiques adaptées. L'absence de telles structures peut évidemment constituer un obstacle au développement de cette forme de travail dans les PED, dès lors que les infrastructures technologiques de ces pays ne sont pas toujours à niveau. Plusieurs études

---

innovation est que le produit, le processus, la méthode de commercialisation ou la méthode organisationnelle doivent être nouveaux (ou significativement améliorés) pour l'entreprise. En France il a même été mis en place un organisme intitulé Institut National de la propriété industrielle dont l'une des missions vise à la protection de l'innovation. Art. L411-1 1° du Code de la propriété industrielle.

[572] Ce qui pourtant dans certains PED contraste fortement avec la réalité sociétale. En Haïti par exemple alors que les entreprises investissent très peu dans l'innovation, la majorité des "travailleurs du savoir" dispose le plus souvent des derniers outils technologiques disponible sur le marché.

[573] Clarke J., « Plaidoyer pour la concurrence : défis pour les pays en développement », Revue sur le droit et la politique de la concurrence, 2004, p. 81-94.

[574] *Cf.* Supra 243.

[575] *Cf.* Supra 57 et svts.

montrent que les investissements relatifs au développement des nouvelles technologies dans les pays en développement sont bien moins importants que dans les pays industrialisés[576]. En effet, de manière générale, le développement des technologies nouvelles n'est pas considéré par les gouvernements de ces pays comme un élément prioritaire et donc comme un impératif à incorporer dans le budget national. En Haïti par exemple, malgré le fait que les TIC prennent de plus en plus d'importance, au point où d'une part, toute une série de conférences-débats ainsi que des ateliers de travail sont régulièrement organisés sur le sujet[577], et d'autre part, les pouvoirs publics considèrent qu'il est important d'intégrer celles-ci au cœur de la gestion des services publics[578], la question des TIC n'a cependant jamais été intégrée au budget national. De même, dans la majorité des PED, aucun plan gouvernemental de soutien à leur développement n'a été mis en place.

279. Pourtant, des études montrent qu'aujourd'hui le développement des TIC dans les entreprises occupe une place non négligeable d'une part, en raison de la possibilité que celles-ci offrent aux entreprises de mettre en place le télétravail. Et l'on connait les nombreux avantages qu'offre cette forme de travail aussi bien aux employeurs qu'aux salariés[579]. Et d'autre part, en raison de la visibilité que celles-ci offrent à l'entreprise aussi bien sur le marché intérieur que sur

---

[576] Étude de l'Organisation Mondiale du Commerce, « Promoting access to medical technologies and innovation : Intersections between public health, intellectual property and trade », consulté le 15 sept. 2015 sur www.wto.org/english/res_e/booksp_e/pamtiwhowipowtoweb13_e.pdf. Étude de l'organisation des Nation Unies, consulté le 15 mars 2018 sur www.un.org/fr/chronicle/article/reduire-le-fosse-technologique-dans-les-pays-lesmoinsavances ; https://unctad.org/fr/pages/MeetingsArchive.aspx?meetingid=20294. Étude de l'Organisation de Coopération et de Développement Économique, « Least developed countries can become authors of their technological revolution », consulté le 16 mai 2020 sur https://oecd-development-matters.org/2020/02/05/least-developed-countries-can-become-authors-of-their-technological-revolution/.

[577] Conférence-débat organisé le 19 janvier 2012 par le Conseil Nationale des Télécommunications (CONATEL) sur le thème « Technologie de l'Information et de la Communication : un véhicule de croissance vers 2030 ». Lors de cette conférence il a été mis en place des ateliers de travail de l'objectif était de réfléchir sur une proposition de loi sur les communications électroniques. Consulté le 16 fév. 2017 sur http://primature.gouv.ht/?p=636.

[578] Journal Haïti Libre « Haïti - Technologie : Les TIC au service de l'administration publique », 21 janvier 2014. Consulté le 16 fév. 2017 sur www.haitilibre.com/article-10349-haiti-technologie-les-tic-au-service-de-l-administration-publique.html.

[579] Dumas M. et Ruiller C., « Le télétravail : les risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle ? », *in* revue Management et Avenir, éd. Management prospective, 2014, p. 71-95.

le marché international. L'augmentation de la visibilité d'une entreprise est d'autant importante que celle-ci favorise le plus souvent un retour sur investissement satisfaisant.

De nos jours d'ailleurs, l'augmentation des investissements pour le développement du numérique au sein de l'entreprise est de plus en plus considérée comme un indice de la bonne santé de l'entreprise et donc un facteur de croissance économique de l'entreprise[580].

280. Dans les PED en raison de la réticence des employeurs à investir dans les outils numériques afin de pouvoir bénéficier à la fois de cette visibilité et des avantages du télétravail au sein de leur entreprise, les perspectives pour ces entreprises d'accroître de manière considérable leur chiffre d'affaires et d'être compétitive sur le marché international sont fortement réduites.

281. Dans la mesure où la croissance des entreprises profite à l'économie nationale[581], puisqu'une entreprise qui gagne des parts de marché embauche, et participe de ce fait à la lutte contre le chômage[582], une intervention des pouvoirs publics est nécessaire. En effet, pour palier le défaut d'engagement des employeurs d'investir dans le développement des outils numériques, les autorités gouvernementales devraient les y inciter en mettant en place un plan gouvernemental de soutien au développement des TIC au sein des entreprises.

282. Cependant, si le développement des infrastructures technologiques est nécessaire à l'essor du télétravail dans les PED, il semblerait que pour une grande majorité d'entre eux, les obstacles techniques au développement de cette forme de travail ne porteraient pas tant sur les infrastructures technologiques que sur la méfiance des acteurs de l'entreprise face aux problèmes

---

[580] D'aucuns considèrent sur ce point qu'« en termes de contribution directe, l'économie numérique a un effet macroéconomique lié à l'augmentation de l'investissement productif des entreprises, investissement dans les biens corporels : équipements et matériels numériques ; ou incorporels : logiciels, utilisés dans le processus de production. [Et donc qu'] Il y a donc un effet volume sur la croissance car une augmentation du capital productif entraîne un accroissement de la formation brute de capital fixe agrégée ». Lemoine Ph., Lavigne B. et Zajac M., « L'impact de l'économie numérique », *in* Revue Sociétal, 2011, p. 111.

[581] La Banque Mondiale, « Les petites entreprises dynamisent la croissance économique et créent des emplois » BM, juin 2016, consulté le 18 janv. 2018 sur www.banquemondiale.org/fr/news/feature/2016/06/20/entrepreneurs-and-small-businesses-spur-economic-growth-and-create-jobs.

[582] *Ibid.*

de sécurité et de confidentialité attachés à l'utilisation et à la gestion de données numériques[583]. En effet, le plus souvent mal maitrisées dans les PED, les questions de sécurité et de confidentialité peuvent constituer un réel frein – pour l'employeur et accessoirement[584] pour le salarié – à la mise en place du télétravail.

II- Les obstacles socioéconomiques

283. *« Le télétravail s'analyse aussi en relation avec l'environnement technologique, social, économique et politique dans lequel il se déploie »*[585] . Dans les pays développés, l'un des principaux obstacles au développement du télétravail consiste en la réticence des acteurs de l'entreprise à se lancer dans cette aventure. Dans les PED en revanche, le développement du télétravail se heurte aussi bien à des obstacles financiers et structurels **(A)** qu'à des obstacles tenant aux acteurs de l'entreprise **(B)**.

A) Les obstacles financiers et structurels

284. Dans les pays en développement, l'accessibilité financière est l'un des principaux obstacles à la possession du matériel informatique nécessaire à la pratique du télétravail. En Haïti par exemple, le salaire minimum est d'environ trois cents gourdes[586] par jounr, ce qui équivalait en juillet 2020 à un peu plus de deux dollars américains[587], et le coût moyen d'un ordinateur portable de trois cents dollars américains, il est difficile pour un salarié d'investir dans l'achat

[583] Il n'existe en principe dans les PED pas d'organisme de gestion des données numériques, à l'image de la CNIL en France qui est un véritable gendarme des données personnelles. Il faut cependant préciser que cette inquiétude quant à la sécurité liée à la gestion des données numérique concerne en réalité plus les employeurs que les salariés.

[584] Dans les PED très peu de salariés sont sensibles au traitement de leurs données personnelles.

[585] Frank E. et Gilbert P., « Manager le travail à distance : l'expérience du télétravail dans une grande entreprise industrielle » *in* Le Roux S. et Marcq J., Le travail : formes récentes et nouvelles questions, Revue organisation, éd. L'Harmattan, 2007, p. 167-188.

[586] La gourde est la devise haïtienne. Loi fixant le salaire minimum à payer aux salariés travaillant dans les établissements industriels et commerciaux a été publiée au journal officiel le Moniteur du 6 oct. 2009. (JORH n°.109, 6 oct. 2009, consulté le 26 sept. 2017 sur www.ilo.org/dyn/travail/docs/604/loi_salaire_%20minimum_haiti.pdf. *Cf.* Annexe 2.

[587] En juil. 2020 le taux du jour sur le site de la Banque de la République d'Haïti (BRH) affichait 119.47 gourdes pour un dollar américain. Consulté le 20 Août. 2020 sur www.brh.ht/taux-du-jour/.

d'un tel matériel[588]. Or, en plus d'un ordinateur portable, le télétravailleur pour effectuer son travail avec efficacité aura également besoin d'un télécopieur équipé d'un scanner et d'un fax. Cependant, une autre difficulté financière réside dans le coût élevé des abonnements de téléphonie et d'Internet.

285. Dans le domaine des TIC et d'Internet en particulier, la situation d'Haïti s'est considérablement améliorée au cours des dernières années. Les carences en moyens de communication et d'accès à Internet ont peu ou prou été comblées. On compte actuellement cinq Fournisseurs d'Accès à Internet (FAI) en Haïti[589].

En 2015 la *Central Intelligence Agency* (CIA) dénombrait plus de 7,4 millions de téléphones portables dans ce pays[590]. Cet organisme américain indique qu'en 2016 12,2% de la population avait un accès régulier à Internet[591]. Si ce pourcentage peut être vu comme étant bien faible dans le contexte actuel de l'ère du numérique, où absolument tout est impacté par les TIC, il s'agit pourtant d'une avancée considérable sachant qu'il y a près de vingt ans, moins de 1% de la population haïtienne avait accès aux TIC et Internet[592].

286. Cependant, malgré les avancées considérables en matière de TIC et d'Internet, on constate que les tarifs pratiqués dans ce pays pour l'accès à Internet restent faramineux. Les haïtiens doivent débourser plusieurs centaines de dollars américains pour pouvoir avoir accès à la toile, tant le montant des abonnements mensuels auprès des FAI est élevé[593]. Ces tarifs exorbitants viennent brider la création et la production de la richesse *via* les TIC. Une telle situation peut, il va de soi, constituer un obstacle à l'émergence du télétravail dans ce pays.

---

[588] Il faut préciser que la plupart des cadres haïtiens possèdent un ordinateur portable.V. *Cf.* Infra 307.

[589] https://challengesnews.com/les-defis-des-operateurs-haitiens. Consulté le 26 sept. 2018.

[590] Un chiffre impressionnant pour un PED qui compte environ 11 millions d'habitants. Consulté le 26 sept 2018 sur www.la-croix.com/Monde/Ameriques/En-Haiti-relever-encore-2017-01-13-1200816978.

[591] https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ha.html. Consulté le 26 sept 2018.

[592] *Cf.* Annexe 5. Graphique 2.

[593] « La connexion Internet dans les villes d'Haïti est aujourd'hui l'une des plus chères du monde ». Il faut compter entre 250 et 4500 dollars américain pour 10 mégabits par seconde. Phillipe Clérie « Des coûts et des douleurs d'Internet », Journal le Nouvelliste, 19 Août 2016. Consulté le 26 sept 2018 sur http://lenouvelliste.com/lenouvelliste/article/162259/Des-couts-et-des-douleurs-de-linternet.

287. L'une des solutions à cette situation serait, comme cela se fait dans certains pays développés, d'inciter les employeurs intéressés par le concept du télétravail à participer au financement de la connexion Internet du télétravailleur. Cependant, aux vues de ces tarifs exorbitants pratiqués par les FAI, il est nécessaire que les pouvoirs publics créent une véritable autorité indépendante de régulation[594] dont la principale mission serait de réguler les prix pratiqués par les FAI, afin d'ouvrir l'accès à Internet au plus grand nombre. Toutefois, au-delà de ces obstacles financiers, certains obstacles au développement du télétravail sont d'ordres structurels.

288. Il s'agit tout d'abord, des coupures fréquentes du courant électrique. Malgré un effort considérable de l'État haïtien afin de permettre à la population de bénéficier du courant électrique sans interruption, de nombreux quartiers de Port-Au-Prince et a fortiori, des villes de province restent encore sous-alimentés en électricité[595].

À moins que le salarié qui veut pratiquer le télétravail décide d'installer à son domicile un système d'alimentation électrique alternatif[596], ces coupures fréquentes de courant constituent un obstacle majeur au développement du télétravail.

---

[594] En France par exemple l'Autorité de régulation est l'ARCEP (Autorité de régulation des communications électroniques, des postes et de la distribution de la presse). Il s'agit d'une autorité administrative indépendante chargée de réguler les communications électroniques et postales et la distribution de la presse en France. Entrée en fonction le 5 janvier 1997 sous le nom d'Autorité de régulation des télécommunications (ART), ses compétences sont progressivement élargies au secteur postal par la loi du 20 mai 2005 de régulation des activités postales, puis au secteur de la distribution de la presse par la loi du 18 octobre 2019 relative à la modernisation de la distribution de la presse. En 2016, la loi pour une République numérique a confié à cet Autorité administrative de nouveaux pouvoirs nécessaires pour assurer le respect du Règlement européen en matière de Neutralité du net. Les dispositions législatives encadrant le statut et le rôle de l'ARCEP figurent dans le Code des postes et des communications électroniques (art. L. 36-5 s., art. L. 130 s.). L'ARCEP est notamment chargée d'accompagner l'ouverture à la concurrence du secteur des télécommunications, et de réguler les marchés correspondants. Dans ce secteur d'activité, le rôle essentiel de l'Autorité est de veiller à l'exercice d'une concurrence effective et loyale au bénéfice des consommateurs sur le marché des communications électroniques.

[595] Le Forum Économique Mondiale (FEM) classe Haïti à la 116ème place sur un total de 124 pays dans son rapport intitulé « *The Global Energy Architecture Performance* Index report 2014 », p. 19 et 38. Ce rapport précise qu'Haïti est le seul pays de la région Caribéenne à faire face à des défis d'accès à l'énergie aussi importants. En 2010 seulement 34% de la population avait accès à l'électricité. Consulté le 26 sept 2018 sur http://www3.weforum.org/docs/WEF_EN_NEA_Report_2014.pdf.

[596] *Cf.* Supra 47.

289. Cependant, des solutions à ce problème peuvent être recherchées du côté de l'alimentation hydroélectrique. Étant une île, le positionnement géographique d'Haïti rend propice la mise en place de systèmes de production du courant par hydroélectricité[597]. De même, située dans une position géographique propice au passage fréquent de vents[598], des solutions au problème de courant électrique peuvent également être recherchées dans l'installation d'éoliennes sur le territoire national[599]. Haïti présente en effet des atouts favorables au développement d'un tels dispositifs sur son territoire.

290. Il s'agit ensuite du fait que la mise en place du télétravail nécessite un réaménagement organisationnel. En effet, dans la mesure où le salarié bénéficiaire du télétravail sera désormais amené à travailler à l'extérieure de l'entreprise – soit de manière occasionnelle, soit un nombre fixe de jours dans la semaine – le service RH de l'entreprise se trouvera évidemment confronté à un certain nombre de difficultés organisationnelles. Celles-ci tiendront principalement à la gestion des emplois du temps. Le télétravailleur reste soumis au Code du travail. De ce fait, tel qu'il a été récemment jugé en droit français à propos des « salariés en forfait jour », l'employeur doit comme pour les autres salariés assurer *« la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des temps de repos, journalier et hebdomadaire »*[600].

En ce qui concerne les heures supplémentaires réalisées en télétravail, même s'il est plus difficile de rapporter la preuve des heures effectivement réalisées à son domicile il est tout à fait possible pour le salarié d'obtenir le paiement des heures qui lui sont dues lorsque celui-ci est en mesure de fournir des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par tout

---

[597] Actuellement, il n'existe qu'une seule installation de ce type en Haïti, il s'agit du « barrage hydroélectrique de péligre ». La centrale de Péligre est dotée de trois turbines d'une capacité de 15,5 mégawatts chacune. Ce qui fait qu'elle a une capacité moyenne de 45 mégawatts. Le 10 février 2012, Jacques Rousseau, Ministre des travaux publics de l'époque, annonçait la signature d'un contrat pour des travaux de réhabilitation de la centrale avec la firme française Alstom. *Haïti press network* 10 février 2012.

[598] William W., Haïti : une île sous le vent, éd. Gallimard-Jeunesse & Frédéric Marais "Yasuke", 2015, p. 7.

[599] Une éolienne est un dispositif qui transforme l'énergie cinétique du vent en énergie mécanique, laquelle peut ensuite être transformée en énergie électrique. L'électricité éolienne est une des formes d'énergie renouvelable puisqu'elle est produite à partir de la force du vent. Il s'agit donc d'une ressource naturelle, inépuisable et d'une énergie verte puisque considérée comme étant 100% propre. Diot K., « Le nouveau régime juridique d'implantation des parcs éoliens », Bull. du Droit de l'Environnement Industriel, 2004.

[600] Cass. soc., 29 juin 2011, n° 09-71.107 ; Cass. Soc., 26 septembre 2012, n°11-14.540 ; Cass. soc., 18 sept. 2019, n° 18-11.277.

moyen[601]. Les difficultés organisationnelles tiendront également à la gestion des équipements technologiques mis à disposition du salarié (ordinateur et téléphone portable), notamment lorsqu'il s'agit de télétravail occasionnel et que les équipements technologiques en question ne sont pas mis à la disposition exclusive d'un salarié, mais sont partagés entre différents salariés (ce qui sera probablement le cas dans les PED en raison du coût élévé des outils informatiques). En cas par exemple d'infraction commise depuis cet équipement, il faudra déterminer l'auteur de la faute en fonction des jours ou temps de télétravail occasionnel impartis à chaque collaborateur.

291. Une autre difficulté organisationnelle à laquelle peuvent être confrontées les entreprises dans les PED lors de la mise en place du télétravail peut consister en la circulation de l'information. En effet, pour un fonctionnement optimal, le télétravail a besoin d'une vitesse performante que ce soit pour la connexion Internet que pour la communication téléphonique. En effet, dans la mesure où la communication *via* les TIC et Internet va être l'unique moyen de rattachement du télétravailleur à l'entreprise, il va de soi que l'efficacité de ces moyens de communication en termes de simplicité et de rapidité doit être impeccable, afin de permettre au télétravailleur de partager des informations par email ou téléphone, mais aussi d'organiser des conférences (Visio ou Audio) avec ses collaborateurs, avec la même aisance que lorsqu'il est physiquement présent dans l'entreprise.

292. Or, en Haïti, comme dans de nombreux pays en développement, malgré les avancées considérables dans le domaine des TIC et d'Internet (déploiement des technologies 3G et 4G, déploiement de la fibre optique dans certaines villes du pays[602]), il n'en demeure pas moins qu'une sensation de lenteur caractérise encore l'Internet. Les entreprises haïtiennes désireuses de mettre en place cette forme de travail devront donc dépasser ces contraintes organisationnelles en prévoyant notamment une nouvelle organisation quant au partage d'information entre le

[601] Dans un arrêt récent de la chambre sociale la Cour de cassation a rappelé que les juges pouvaient par exemple constater un dépassement de la durée légale hebdomadaire de travail sur plusieurs semaines grâce aux factures et relevés du téléphone professionnel du salarié. Cass. soc., 19 juin 2019 pourvoi n° 18-10.982.

[602] Domond G., « Que nous réserve le déploiement de la fibre optique en Haïti », Journal Le Nouvelliste du 23 sept. 2015, consulté 15 nov. 2018 sur http://lenouvelliste.com/lenouvelliste/article/150163/Que-nous-reserve-le-deploiement-de-la-fibre-optique-en-Haiti.

télétravailleur et ses collaborateurs (la mise en place d'un Tchat d'entreprise, l'utilisation de sites de partage de fichiers en temps réel tel que Dropbox peuvent être des éléments de solution organisationnelle). Cependant, à ces limites conjoncturelles qui peuvent impacter le développement du télétravail dans les PED, viennent s'ajouter les obstacles tenant aux acteurs de l'entreprise.

B) Les obstacles tenant aux acteurs de l'entreprise

293. Bien que le télétravail offre de nombreux avantages aux entreprises, l'employeur haïtien manifeste une certaine réticence à mettre en place ce mode d'organisation du travail. Cette réticence des dirigeants d'entreprises peut avoir une double explication. La première tient à l'investissement nécessaire à la mise en place de cette forme de travail. En effet, l'employeur devra s'assurer de l'installation comme de la maintenance du matériel nécessaire afin de donner au salarié la possibilité de réaliser ses tâches dans les meilleures conditions possibles[603]. Cet investissement de départ peut être un élément décisif dans la décision de l'employeur de ne pas franchir le pas.

294. La seconde explication à la réticence de l'employeur peut être trouvée dans l'inquiétude de celui-ci de ne plus pouvoir exercer son contrôle. Effectivement, l'un des corollaires du télétravail est l'impossibilité pour l'employeur de maintenir un contrôle permanent sur le travail de son employé, ouvrant ainsi la voie à l'autonomie des salariés. La mise en œuvre d'un système de télétravail entraine une réorganisation de l'entreprise vers un système de collaboration, plutôt que hiérarchique[604]. Le télétravailleur est dans l'obligation de prendre plus d'initiatives que le travailleur « traditionnel ». Habitué jusqu'alors à tout contrôler, l'employeur haïtien peut être réticent à l'idée de voir son pouvoir de contrôle réduit à une simple fonction de « télé-encadrement »[605].

---

[603] Ray Jn.-E., Le droit du travail à l'épreuve du télétravail : une nécessaire adaptation, Dr. soc. 1996, p. 352.
[604] Barthélémy J., « Essai sur la parasubordination », Sem. soc. Lamy, 2003, p.6.
[605] Ray J.-E, le droit social à l'épreuve des NTIC, éd. Liaisons 2001, p. 52.

295. Le salarié haïtien exprime également une certaine crainte, qui impacte le développement du télétravail dans le pays. Cela s'explique notamment par *« l'illettrisme technologique »*[606] qui existe dans les entreprises. En effet, ayant pour la plupart des connaissances limitées en informatique, le salarié qui exerce son activité dans les locaux de l'entreprise et qui fait face à des difficultés techniques à la possibilité de se référer à un technicien du service informatique ou à un collègue beaucoup plus expérimenté. En revanche, lorsque celui-ci exerce son activité de chez lui, dans la mesure où il ne maitrise pas forcément les outils technologiques – ces derniers ne lui servent, le plus souvent, qu'à surfer sur Internet et consulter les réseaux sociaux – celui-ci peut se trouver complètement démuni lorsqu'il se retrouve face à un problème informatique. D'où l'importance d'une formation à l'outil informatique lors de la mise en place du télétravail. Dans certains pays comme la France, il s'agit même d'un devoir pour l'employeur sur lequel pèse une obligation d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail[607].

296. Par ailleurs, Haïti est un pays dont les structures juridiques sont encore en chantier. Par exemple, le Code du travail, dont la dernière réforme date des années quatre-vingt-dix[608], est totalement muet sur la question du télétravail. Par conséquent, en cas de mise en place de cette forme de travail au sein des entreprises, les salariés seraient, à l'évidence, à la disposition totale des employeurs[609]. Ceux-ci pourraient non seulement se voir imposer le télétravail, alors que l'on sait que la mise en place du télétravail nécessite l'accord des deux parties[610], mais encore, ils pourraient être l'objet de fréquents contrôles domiciliaires en violation du principe du respect de la vie privée[611].

---

[606] *Ibid*.

[607] Art L. 6321-1 Code du trav. français.

[608] La dernière réforme du Code du travail date de 1992. Une réunion tripartite entre le Ministère des Affaires sociales et du travail, le Bureau International du Travail et le secteur syndical s'est tenue le 14 mars 2013 sur un projet de réforme de ce Code avec l'appui technique du gouvernement canadien. Consulté le 15 sept. 2015 sur, www.haitilibre.com/article-8099-haiti-politique-reunion-de-suivi-sur-la-reforme-du-code-du-travail.html.

[609] Démoulain M., « Nouvelles technologies et droit des relations de travail : essai sur une évolution des relations de travail », Thèse Paris II, 2012, p. 159.

[610] *Cf*. Infra 624.

[611] La vie privée est protégée au niveau international par l'article 12 de la déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948.

297. Ainsi, pour que le télétravail puisse se développer dans de bonnes conditions en Haïti, comme dans la majorité des PED, en sus des solutions éminentes qui doivent être apportées aux problèmes conjoncturels, sa mise en œuvre doit faire l'objet d'un encadrement juridique sérieux.

Section 2 : Le télétravail, une pratique présentant un certain nombre de risques

298. L'émergence d'Internet et des outils du numérique a révolutionné le monde du travail en permettant notamment le développement de cette nouvelle façon de travailler qu'est-ce le télétravail. Cependant, autant que le télétravail demeure porteur d'opportunité[612], il n'en demeure pas moins que celui-ci comporte également son lot de risques[613].

299. En effet, si les avantages reconnus du télétravail aussi bien pour le salarié – qui jouit, entre autres, d'un meilleur équilibre entre sa vie privée et sa vie professionnelle[614] – que pour l'entreprise – qui bénéficie généralement d'une croissance de la production[615] – sont nombreux, les risques le sont tout autant. Pour l'entreprise, il s'agit principalement de risques pouvant porter atteinte à son système d'information. Pour le salarié en revanche, il est question à la fois de risques pour sa vie privée, mais aussi de risques pour sa santé. Sur ce dernier point, il est néanmoins important de préciser que les risques professionnels qu'engendre le télétravail pour le salarié ont pour la plupart déjà été identifiés et un certain nombre de solutions ont déjà été proposées[616].

---

[612] *Cf.* Supra 196 et svts.

[613] Taskin L et Vendramin P., Le télétravail, une vague silencieuse : Les enjeux socio-économiques d'une nouvelle flexibilité, éd. PUL, coll. E-management, 2004, p. 47. La crise sanitaire de la COVID 19 a mis en lumière, à l'échelle planétaire, les avantages mais aussi ces risques auxquels sont exposés les télétravailleurs. Godé, C., de Corbière, F. & Pallud, J., « Les technologies émergentes en contexte extrême : de l'adaptation à l'anticipation ? », Systèmes d'information & management, 2020, p. 3-6.

[614] Dumas M. et Ruiller C., « Le télétravail : les risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle ? », *in* revue Management et Avenir, éd. Management prospective, 2014, p. 71-95.

[615] Journal en ligne 20minutes, « Le télétravail : Une garantie de la productivité des salariés ? », 29 mai 2012. Consulté 3 oct. 2019 sur www.20minutes.fr/economie/942803-20120529-teletravail-garantie-productivite-salaries.

[616] *Cf.* Annexe 20.

300. Cette nouvelle forme de travail est un concept présentant certains risques dont certains sont liés au télétravail lui-même **(I)**. D'autres sont en revanche liés au seul fait que cette forme de travail est principalement effectuée à l'aide d'un ordinateur **(II)**.

I- Les risques intrinsèquement liés au télétravail

301. Le télétravail est une forme de travail qui concerne les travailleurs effectuant leur travail à distance au moyen de technologies de plus en plus modernes. Ce travail réalisé le plus souvent au domicile – mais aussi dans un télécentre, dans les transports, dans des locaux partagés[617] – comporte un certain nombre de risques. Ces derniers peuvent affecter aussi bien les entreprises qui peuvent notamment être confrontées à la défaillance et à la vulnérabilité de leur système d'information **(A)** que le télétravailleur qui sciemment ou sous l'impulsion du chef d'entreprise ou du chef de service peut être exposé à l'invasion de sa privée par sa vie professionnelle **(B)**.

A) Les risques pour l'entreprise

302. Si la pratique du télétravail comporte de nombreux avantages pour les entreprises (diminution des coûts fixes, meilleur rendement du salarié, amélioration de la productivité), elle génère aussi des risques auxquels les employeurs doivent faire face. Il s'agit notamment, et sans prétendre à l'exhaustivité, des risques de : bouleversement du fonctionnement de l'entreprise, perte de contrôle sur l'activité de salarié, *turn-over*[618] alors que l'employeur n'a pas la certitude que le prochain candidat au poste donnera son accord à la mise en place du télétravail, retour du salarié à un poste sans télétravail après les « éventuelles » dépenses engagées pour la mise en

[617] *Cf*. Infra 420.

[618] Le turnover (en français la rotation de l'emploi) désigne dans une entreprise le renouvellement des effectifs, suite à des recrutements et des départs du personnel. Il constitue un indicateur précieux qui peut traduire assez facilement l'ambiance au travail au sein de l'entreprise. En France, les secteurs les plus touchés par ce phénomène sont le commerce (51%), suivis des professionnels de l'IT et de ceux de la téléprospection (41%). Étude le journal du net consulté le 3 oct. 2019 sur www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1204820-turnover-definition-calcul-traduction/.

place du télétravail[619]. Aussi, afin de prévenir ce désagrément, la France par exemple, fait obligation à l'employeur en cas de mise en place du télétravail de préciser dans *« l'accord collectif applicable ou à défaut, la charte élaborée »* par celui-ci[620] *« les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail »*[621]. Il est évident que parmi ces conditions de mise en œuvre l'employeur doit obligatoirement prévoir une période d'adaptation pour le salarié qui décide de se lancer dans cette aventure[622]. Cela peut donc considérablement réduire le risque de retour du salarié à l'exécution d'un contrat sans télétravail, dès lors que celui-ci aura le temps de s'adapter à ce nouveau mode d'organisation du travail[623]. Cependant, si avec la mise en place d'une période d'adaptation pour le télétravailleur, l'employeur pouvait se croire moins exposer au risque de retour du salarié à un poste sans télétravail, une autre obligation faite à celui-ci vient vraisemblablement l'y exposer à nouveau.

En effet, dans le souci de protéger les salariés d'éventuels abus, le droit positif français fait obligation à l'employeur, en cas de mise en place du télétravail, de donner priorité au télétravailleur *« pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles »*[624], autrement dit, la porte doit rester ouverte si le salarié décide d'abandonner le télétravail et de retrouver son bureau au sein de l'entreprise.

303. En plus des risques liés au télétravail lui-même, la mise en place de ce mode d'organisation du travail expose l'entreprise à deux risques majeurs, sur lesquels on se focalisera

---

[619] Droit pour le salarié de récupérer « un poste sans télétravail ». Art. L. 1222-10 du Code du trav. Français.

[620] Art. L. 1222-9 al. 8 du C. trav. français.

[621] Art. L. 1222-9 2° du C. trav. français. En l'absence de ces outils, les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail doivent être précisées par tout moyen (art. L. 1222-9 al. 3 du C. trav. Français). Cela sous-entend que ceux-ci doivent figurer dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

[622] Flament L., « Travail à domicile - Télétravail : un jeu croisé d'obligations », La Semaine Juridique Social n° 7-8, 15 Février 2011, p. 1073. Bensoussan A. et Coeurdevey G., « Droit du travail - Ordonnances Macron et télétravail », JCP N, 2018, p. 1128. Ray Jn.-E., « Télétravail : le rapport conjoint », Liaisons sociales Quotidien, 2017.

[623] Dans les entreprises des PED cependant, une telle prévention à ce risque de revirement sera le plus souvent négligé. Cela signifie donc que le risque d'éventuelles dépenses inutiles reste bien réel ! En même temps, il serait difficile, voire compliquer, dans les entreprises de PED de contraindre les employeurs à donner priorité au télétravailleur « pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles » tant ceux-ci se comporte en souverain dans leurs entreprises. Et pour cause, en raison du fort taux de chômage que connait généralement ces pays, le salarié à qui un employeur refuserait l'abandon du télétravail et qui insisterait, ce salarié n'aurait d'autre choix que de prendre la porte.

[624] Art. L. 1222-10 2° du C. trav. français.

ici. Le premier est le risque d'intrusion d'éléments extérieurs dans la base de données de l'entreprise. Avec l'intégration de plus en plus inévitable des entreprises par les pratiques numériques[625], l'intrusion dans le système informatique de l'entreprise d'individus extérieurs (notamment des *hacker*s[626]) constitue un réel risque pour les entreprises et singulièrement lorsqu'elles ouvrent la possibilité à leurs salariés de pratiquer le télétravail. En effet, lorsque l'activité est exercée au sein de l'entreprise, le partage d'informations confidentielles et internes à celle-ci se fait normalement via le réseau intranet[627]. Lorsque le salarié utilise le réseau informatique de l'entreprise pour se connecter à Internet ou pour partager des fichiers internes à l'entreprise, il le fait au moyen d'un réseau normalement sécurisé et en principe sur la surveillance d'une équipe de techniciens propre à l'entreprise qui veille à maintenir un niveau de sécurité élevé des réseaux. En revanche, le risque de sécurité est bien réel lorsque le salarié travaille hors de l'entreprise. Celui-ci use de réseaux extérieurs à l'entreprise, donc pas nécessairement sécurisés lorsqu'il se connecte à Internet pour communiquer avec ses clients et ses collaborateurs.

304. Ce risque d'infiltration de leurs systèmes d'information et de leurs bases de données par des éléments extérieurs à l'entreprise renforce la frilosité des entreprises particulièrement des pays en développement, à l'instar d'Haïti, quant à la mise en place du télétravail. Et, cette frilosité des entreprises peut se comprendre si l'on considère que les études réalisées par la société *Kaspersky*, l'éditeur de logiciel et spécialiste en cybersécurité, démontrent une recrudescence des cyberattaques contre les entreprises au fil des années. En 2018, la société *Kaspersky* affirmait que *« les attaques informatiques ciblant la chaîne d'approvisionnement sont*

---

[625] Dorsaf O., « Communication des entreprises : Logiques d'interactions à l'ère du web social »., *in* Debos F., (dir.), Piloter l'entreprise à l'ère du numérique, éd. Les Cahiers du numérique, 2010, p. 39-48.

[626] Un *hacker* est une « personne physique passionnée d'informatique éprouvant son talent en accédant sans autorisation à certains réseaux. En théorie, le *hacker* étant dépourvu d'intention de nuire, il se distingue du pirate ». Terme officiel français (JORF 16 mars 1999). Lexique juridique de l'informatique et des médias. Le Lamy droit des médias et de la communication.

[627] Selon une définition tirée du Bulletin officiel des impôts « Un réseau intranet est un réseau de télécommunication et de téléinformatique destiné à l'usage exclusif d'un organisme et utilisant les mêmes protocoles techniques de l'internet. L'intranet est accessible uniquement à partir des postes d'un réseau local, ou bien d'un ensemble de réseaux bien définis. Dans une entreprise, il permet de mettre facilement à la disposition du personnel des documents divers (textes, images, vidéos, sons, etc.) et permet un travail coopératif entre les différents salariés de l'entreprise (groupes de travail) ». BOI du 1er mars 2006 – N° 38.

certainement déjà beaucoup plus élevées que les prévisions » [628]. En 2019, cette société relevait une augmentation des cyberattaques contre *« les petites entreprises qui fournissent leurs services aux institutions financières du monde entier »* [629], une tendance qui devrait se poursuivre en 2021 avec une augmentation d'appareils connectés dans les entreprises[630].

S'il existe dans certains pays comme la France des dispositions légales visant à assurer la sécurité des réseaux et systèmes d'information[631], tel n'est pas le cas dans les pays en développement. Toutefois, une implication supérieure des entreprises quant au renforcement de leur système de sécurité informatique et notamment une formalisation des procédures qui alimentent les ressources de l'entreprise en termes de partage d'informations et de fichiers dématérialisés[632] devraient balayer ces craintes.

305. Le télétravail nécessite donc un système informatique adapté, avec des règles de confidentialité et un accès sécurisé au réseau de l'entreprise, ainsi qu'aux bases de données de l'entreprise en cas d'utilisation de réseaux extérieurs. Selon le Forum des droits sur l'Internet (FID)[633], le télétravail peut révéler les faiblesses du système d'information concernant la

---

[628] Guerrero-Saade J. A., Raiu C. et Baumgartner K., « *Threat Predictions for 2018* », *Kaspersky Security Bulletin*, November 15, 2017. Consulté le 16 mars 2020 sur, https://securelist.com/ksb-threat-predictions-for-2018/83169.

[629] https://securelist.com/ksb-threat-predictions-for-industrial-security-in-2019/88940/. Consulté le 16 mars 2020. Selon une étude réalisée par le Ponemon Institute pour le compte de Keeper Security, 66 % des Petites et Moyennes Entreprises du monde entier ont signalé une cyberattaque en 2019. Rapport 2019 *Ponemon Institute*, « *2019 Global State of Cybersecurity in Small and Medium-Sized Businesses* », *Keepers*, oct. 2019. Consulté le 16 mars 2020 sur https://www.keeper.io/hubfs/2019%20Keeper%20Report_Final%20(1).pdf.

[630] *Ibid.*, Rapport 2019 *Ponemon Institute*.

[631] La loi n°2018-133 du 26 février 2018 « sécurité des réseaux et systèmes d'information » a procédé à la transposition en droit français de la Directive (UE) 2016/1148 du Parlement européen et du Conseil du 6 juillet 2016 concernant des mesures destinées à assurer un niveau élevé commun de sécurité des réseaux et des systèmes d'information dans l'Union. Cette Directive couramment appelée NIS (*Network and Information System Security*) pose une obligation de sécurisation des systèmes d'information numérique pour certains opérateurs « Essentiels » ou importants.

[632] Particulièrement en cas d'utilisation de réseaux extérieurs à l'entreprise.

[633] Le forum des droits sur l'Internet (FDI) a été un organisme de corégulation d'Internet. Le FID a été créé sous la forme d'une association loi de 1901. Le 7 décembre 2010, l'Assemblée générale extraordinaire de l'association annonce sa dissolution anticipée, en raison de la dissolution de la subvention de l'État qui représentait près de 80 % de son budget de fonctionnement. Le FDI avait notamment pour mission : d'organiser la concertation avec les acteurs de l'internet (pouvoirs publics, entreprises et particuliers utilisateurs d'Internet), l'information et la sensibilisation du public, la médiation et la coopération internationale. Le Forum des droits sur l'Internet : Rapport d'activité de l'année 2009, éd. La Documentation française, 1 Vol., 2010, p. 13.

sécurisation des travaux effectués hors de l'entreprise et la transmission des données. Le FDI propose la création d'un réseau privé virtuel pour éviter notamment les intrusions dans le système. En effet, si l'intention première de l'intrusion du *hacker* dans le système de l'entreprise n'est pas le piratage de données[634], il existe cependant un risque de fuite de celles-ci, voire d'informations confidentielles à l'entreprise.

306. La fuite d'informations confidentielles est en effet le second risque majeur auquel la pratique du télétravail exposer l'entreprise. La démocratisation des outils technologiques ainsi que l'utilisation des outils de collaboration dans les entreprises sont autant d'éléments favorables à la fuite et à la diffusion aussi bien de données personnelles du salarié que d'informations confidentielles à l'entreprise. Et, le risque de diffusion de ces informations confidentielles, voire de données sensibles[635] (du salarié ou de l'entreprise), est aujourd'hui de plus en plus réel avec le développement du télétravail et l'augmentation du nombre de télétravailleurs.

307. Le risque de fuite d'informations confidentielles de l'entreprise peut tout d'abord provenir de la consultation des réseaux sociaux par les salariés. En effet, la consultation par exemple de la page *Facebook* ou encore de *WhatsApp* entre le traitement de deux dossiers, et l'ouverture éventuelle, à partir de ces réseaux, de liens hypertextes sont autant de possibilités

---

[634] Le *hacker* s'introduit dans les systèmes par des moyens illégaux sans détruire les données ni utiliser les informations ou les données collectées. Sa seule motivation est de faire savoir qu'il existe des failles de sécurité dans le système. En revanche, le pirate encore appeler le cracher (casseur) s'introduit dans les systèmes par des moyens illégaux pour détruit dans un but précis ou pour le plaisir. Kapfer, Ph., *Internal Hacking et contre-mesures en environnement Windows*, éd. ENI, 2013, p 15. V. également, Éric A. Caprioli, « Système de traitement automatisé de données - Le "défaçage" de site sanctionné pénalement », Communication Commerce électronique n° 3, Mars 2009, comm. 30.

[635] Les données sensibles sont une catégorie particulière de données personnelles. Il s'agit de celles « qui révèle l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques, l'appartenance syndicale, ainsi que le traitement de données relatives à la santé et à la vie sexuelle. ». Art. 8 de la Directive 95/46/CE du Parlement Européen et du Conseil du 24 octobre 1995, relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données. Marino L., « La protection des données personnelles et le contrat électronique » *in* Rochfeld J., (dir.), L'acquis communautaire : Le contrat électronique, éd. ECONOMICA, 2010, p. 419. Perrey R. « traitement de données à caractère personnel », LexisNexis, Fasc. 274, Janv. 2008, p 21 et svts. Kindt E. J, *Privacy and Data Protection Issues of Biometric Applications: A Comparative Legal Analysis*, éd. Springer, 2013, p. 125.

offertes aux pirates informatiques d'accéder aux données confidentielles et personnelles disponibles sur le poste informatique du salarié.

308. Ce risque de fuite peut ensuite être le fait de l'utilisation d'outils informatiques personnels du salarié dans l'exercice de son activité professionnelle. La plupart des entreprises mettent aujourd'hui à disposition de leur travailleur du savoir[636] (télétravailleur ou non) un ordinateur portable. Pourtant, les salariés utilisent, le plus souvent, leur ordinateur personnel ainsi que leur compte de messagerie personnelle pour envoyer et recevoir les documents de travail plutôt que l'outil professionnel[637]. Ainsi les données de l'entreprise peuvent aisément se trouver à disposition de personnes tierces dans la mesure où, généralement les messageries personnelles sont aujourd'hui configurées de telle sorte que l'accès à celles-ci se fait de manière automatique, c'est-à-dire sans avoir à connaitre le « mot de passe » de l'utilisateur. En plus, des documents disponibles dans la boite de réception, cette personne tierce à l'entreprise a également accès aux documents supprimés relatifs à l'entreprise.

309. Cependant, si avec la démocratisation des TIC dans les entreprises les informations personnelles des salariés – télétravailleur ou non – sont, à l'évidence, exposées en cas de fuite de données ou d'intrusion dans le système de personnes externes à l'entreprise[638], les entreprises semblent vraisemblablement exposées à des conséquences beaucoup plus graves en cas de fuite d'informations confidentielles (par exemple action judiciaire de leurs clients, perte de crédibilité, perte de parts de marché, etc.). Et, ce risque de fuite d'informations propres à l'entreprise est aujourd'hui d'autant plus réel avec le développement accru du télétravail que la plupart des entreprises n'ont, à l'heure actuelle, établi aucune règle comportementale claire pour les télétravailleurs. La majorité d'entre elles s'en tiennent aux maigres principes établis par le droit positif[639]. De tels principes n'existent évidemment pas dans le système juridique de tous les pays

---

[636] Ray Jn.-E., « Rester dans la course » Cah. soc., 2017, p. 39.

[637] Selon une étude réalisée par The Cisco Internet Business Solution Group (IBSG), dans les pays émergents 61% des salariés « apporte leur ordinateur personnel au travail car [cela] leur permet d'être plus productive ». Consulté le 3 mars 2018 sur www.cisco.com/c/dam/en_us/about/ac79/docs/re/byod/BYOD-Economics_Presentation-FR.pdf.

[638] On fait allusion ici à l'intrusion dans le système par des *hackers*.

[639] En France le télétravail est règlementé par le droit positif inspiré lui-même par des normes provenant de l'Accord-cadre européenne du 16 juil. 2002. Les dispositions de cet accord ont inspiré l'art. 46 de Loi n° 2012-387

et principalement de celui des PED. Pourtant, le risque de fuite d'informations personnelles et de données confidentielles à l'entreprise est également bien réel dans ces pays.

310. Si avec la mise en place du télétravail les entreprises sont évidemment conscientes des risques auxquels elles s'exposent du fait du déplacement de leur outil professionnel le plus précieux, à savoir leurs données de travail, d'un environnement en principe sécurisé (les locaux de l'entreprise) à un environnement moins protégé, elles peuvent toutefois mettre en place une politique de gestion de données afin d'éviter de tels écueils. Intégrée notamment dans la charte informatique de l'entreprise, cette politique peut par exemple consister notamment en l'obligation pour le télétravailleur de prévenir l'utilisation à son insu de son ordinateur en mettant en place un mot de passe qui sera demandé toutes les deux minutes d'inutilisation. Elle peut également consister en l'obligation pour le salarié d'utiliser sa messagerie d'entreprise sous peine de sanction disciplinaire.

311. Il faut toutefois préciser qu'il semblerait que le risque de fuite et de diffusion de données confidentielles concerne moins le télétravailleur indépendant qui pour exercer son métier avec le plus de professionnalisme possible doit s'assurer d'une connexion Internet ainsi que d'un système de stockage et de partage (de ces fichiers) inviolable en utilisant, par exemple, la technologie blockchain[640] . Cette technologie repose sur la constitution d'un registre décentralisé permettant de garantir à tout instant la sécurité et la validation d'échanges de données grâce à la technologie disruptive des "DLT" *(distributed ledger technology)* ou technologies de registre distribué[641]. Depuis le 24 décembre 2018, le décret n° 2018-1226[642] permet à cette technologie

---

du 22 mars 2012, relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives inséré aux Art. L. 1222-9 à L. 1222-11 du C. trav., modifié par LOI n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social (Art. 11).

[640] « La *Blockchain* est une technologie de stockage et de transmission d'informations, transparente, sécurisée, et fonctionnant sans organe central de contrôle ». Legeais D., « *Blockchain* », Lexis 360, 7 mars 2017, fasc. 534. Desforges, A. « Glossaire », *Hérodote*, vol. 177-178, no. 2, 2020, pp. 351-354. Cette technologie a d'ailleurs été consacré par le législateur français en matière financière pour les transactions impliquant les minibons. Art L223-12 C. mon. Fin., issue de l'Ord. n° 2016-520 du 28 avr. 2016 (art. 2).

[641] Collomb A., Sok K. et Léger L., « Technologie des registres distribués : quel impact sur les infrastructures financières ? » Annales des Mines - Réalités industrielles, 2017, p. 25-28.

d'être reconnue comme un registre appelé « dispositif d'enregistrement partagé »[643]. Cependant, la technologie blockchain soulève des questions relatives à la responsabilité dans le cas d'une défaillance du système occasionnant la perte ou l'utilisation illicite de données, dès lors que dernière la blockchain il n'y a pas d'administrateur[644]. En attendant la mise en place d'un cadre règlementaire de la blockchain en Haïti, cette technologie peut être vue comme une opportunité pour les télétravailleurs indépendants pour une gestion et un partage sécurisé de leurs fichiers.

312. À côté du risque de fuite de données personnelles, le télétravail (salarié ou indépendant) expose le télétravailleur à d'autres risques n'affectant cette fois-ci que le télétravailleur.

B) Les risques pour le travailleur

313. Si le télétravail peut être effectivement considéré comme moyen d'épanouissement du salarié dès lors que cette forme de travail peut permettre à celui-ci de trouver un meilleur équilibre entre sa vie privée et ses responsabilités professionnelles, un double paradoxe est cependant à mettre en évidence.

Tout d'abord, souvent présenté comme une source d'épanouissement, le télétravail peut générer de la frustration, dès lors que ce mode d'organisation du travail peut susciter chez le salarié un sentiment d'isolement[645]. En effet, du fait de l'autonomie dont jouit le télétravailleur aussi bien dans l'organisation de son travail que dans la gestion de son temps de travail[646], le télétravail induit une nouvelle façon de travailler qui favorise l'individualisme professionnel au détriment du partage et de la cohésion sociale[647]. En fait, en priorisant une communication

---

[642] Décret n° 2018-1226 du 24 déc. 2018, relatif à l'utilisation d'un dispositif d'enregistrement électronique partagé pour la représentation et la transmission de titres financiers et pour l'émission et la cession de minibons.

[643] Alfonso Lopez de Castro, La *Blockchain* : un bouleversement à l'échelle mondiale, 22 Sept 2019, *Financial Business School.* Consulté le 16 mars 2020 sur www.dogfinance.com.

[644] Boris Barraud B., « Les blockchains et le droit », RLDI, avr. 2018, p. 48-61

[645] Niel S., « Mettre en place et gérer le télétravail », RLDI, nov. 2019, p. 19-26.

[646] Ayache-Revah I. et Galvan A., « Garantir l'efficacité du droit à la déconnexion, entre obligation et utopie… », CDRH, 2017, p. 2. Leborgne-Ingelaere C., « Technologies de l'information et de la communication et télétravail : un couple paradoxal », BJT**,** oct. 2018, p. 139**.**

[647] Moriset B., « Télétravail, travail nomade : le territoire et les territorialités face aux nouvelles flexibilités spatio-temporelles du travail et de la production », *Cybergeo : European Journal of Geography* [En ligne], Espace,

virtuelle par emails interposés et par des échanges téléphoniques et des SMS – entre le télétravailleur et ses collègues, ainsi qu'entre le télétravailleur, la clientèle et les fournisseurs – le télétravail entraine une marginalisation des communications réelles en face à face. Une telle situation peut, il va de soi conduire à isoler le télétravailleur. Or, l'isolement d'un salarié télétravailleur peut avoir certains effets négatifs pour le télétravailleur, mais aussi pour l'entreprise.

314. S'agissant de l'entreprise, cet éloignement du collectif peut effectivement avoir des conséquences sur la relation interprofessionnelle, puisqu'au bout d'un certain temps de pratique du télétravail, cet isolement peut entrainer chez le télétravailleur un affaiblissement du sentiment d'appartenance au groupe[648]. Or, cette baisse du sentiment d'appartenance au groupe peut d'une part, entrainer un effritement du désir du travail collectif, et d'autre part, provoquer chez le télétravailleur une démotivation faisant disparaitre progressivement chez lui tout désir de participer à l'augmentation des résultats de l'entreprise, puisque cela peut faire naître chez lui une attitude consistant à accorder de moins en moins d'importance aux orientations et aux objectifs de l'entreprise.

315. S'agissant des risques qu'induit l'isolement pour le télétravailleur, les conséquences de son éloignement du groupe peuvent lui être préjudiciables à plusieurs titres. Celui-ci peut, par exemple, ne plus bénéficier de l'égalité des conditions de travail ou encore ne plus jouir des mêmes droits que ses collègues en matière d'évolution au sein de l'entreprise notamment en ce qui concerne des opportunités en termes d'évolution de carrière, d'accès à la formation, etc. Le télétravailleur peut se sentir insuffisamment informé des activités de l'entreprise, mais aussi insuffisamment encadré, voire complètement négligé. Même s'il convient de rappeler que l'un

---

Société, Territoire, document 257, mis en ligne le 06 février 2004, consulté le 15 déc. 2018 sur https://doi.org/10.4000/cybergeo.3815.

[648] Philippe Vivien P. et Thurat P., « Comment concilier protection des salariés et nouvelles formes de travail ? », Cah. soc. juill. 2017, p. 42. MraouahiS., « Le (télé)travail, c'est la santé… ? », Cah. soc. juin 2018, p. 321. Il faut préciser que les télétravailleurs indépendants sont moins concernés par le risque d'isolement dans la mesure où le principe même du travail en indépendant consiste en un travail solitaire. Quoique, certains télétravailleurs indépendants en quête de *net working* vont assez régulièrement utiliser les espaces de travail partagés.

des piliers du bon fonctionnement du télétravail est l'autonomie qui est laissée au salarié[649]. Cependant, l'autonomie dont bénéficie le télétravailleur ne justifie en rien que celui-ci ne soit pas pleinement intégré dans le fonctionnement et les activités de l'entreprise.

316. Dans certains systèmes juridiques comme celui de la France, afin de prévenir l'isolement du télétravailleur, lors de la mise en place du télétravail la loi fait obligation à l'employeur de fixer, en concertation avec le télétravailleur, les plages horaires durant lesquelles celui-ci peut habituellement le contacter[650]. D'aucuns interprètent cette exigence légale comme une obligation pour le salarié de continuer à venir dans les locaux de l'entreprise (au moins deux jours par semaine) pour des réunions, des rencontres et des entretiens réguliers avec ses collègues et sa hiérarchie, selon un rythme prévu dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci[651]. Il est ainsi considéré que la mise en place d'un « nombre minimum de jours de présence » du salarié dans l'entreprise peut être un moyen d'écarter le « télétravail à temps complet », et donc un moyen de combattre le risque d'isolement du salarié[652]. Cependant, certains auteurs considèrent cette exigence comme étant insuffisants en indiquant que *« même lorsque le télétravail ne concerne qu'une partie du temps de travail, le salarié [peu quand même, avoir] le sentiment [ce qui n'est sans doute pas complètement faux] de perdre une certaine part du vécu collectif »* [653].

---

[649] Sur la question de l'autonomie du télétravailleur. V. *Cf.* Supra 273. Il faut néanmoins préciser qu'il s'agit le plus souvent d'une autonomie de façade puisque les employeurs utilisent aujourd'hui de plus en plus de moyen High-tech pour cybersurveiller leurs salariés et a fortiori ceux qui effectuent une partie de leur mission en télétravail. Toutefois, dans les pays développés des efforts sont déployés notamment par la jurisprudence pour concilier l'intérêt de l'entreprise à mettre en place un système de cybersuveillance et le droit au respect de sa vie privée dont dispose le salarié. Caprioli E. et Gurfinkiel A., « Cybersurveillance des salariés et communications électroniques » *in* L'entreprise à l'épreuve du droit de l'internet, (dir.) Bruguière J.-M., Dalloz, 2014, p. 171 et svt. Fenoll-Trousseau M.-P., « Vie privée du salarié : les nouveaux enjeux de la cybersurveillance », La Semaine Juridique Entreprise et Affaires, 2007, p. 1878. Caprioli E., « Cybersurveillance des salariés - Tweeter pendant le temps de travail n'est pas (toujours) une faute », Communication Commerce électronique, 2016, p. 66.

[650] Art. L. 1222-10 5° C. trav. français.

[651] Taskin L., « Télétravail : Les enjeux de la déspatialisation pour le management humain », éd. Revue Interventions Économiques, 2006, p. 13.

[652] Loiseau G. et Martinon A., « Le télétravail », Cah. soc. juin 2018, p. 312.

[653] Taskin L et Vendramin P., Le télétravail, une vague silencieuse : Les enjeux socio-économiques d'une nouvelle flexibilité, éd. PUL, coll. E-management, 2004, p. 56.

317. On comprend que le télétravail peut, dans sa pratique même, conduire à l'isolement social du télétravailleur[654]. Cependant, si l'isolement social du salarié parait inéluctable et tout à fait normal en cas de mise en place de cette forme de travail, et que l'éloignement de ce dernier du collectif de travail engendre un certain nombre d'effets négatifs pouvant porter atteinte aussi bien aux intérêts propres de celui-ci qu'à celui de l'entreprise, certaines études révèlent que les télétravailleurs ne souffrent pas *« d'un isolement social particulier [puisqu'] au contraire [des travailleurs "traditionnels"] : les télétravailleurs alternants signalent plus souvent (61 %) fréquenter des collègues hors du travail que les autres salariés (52 %) »*[655].

Pourtant, la question de l'isolement du télétravailleur suscite encore de vifs débats et reste une question préoccupante[656]. D'aucuns considèrent qu'avec l'isolement du télétravailleur, *« il existe toujours un réel risque de voir se développer au sein de l'entreprise des relations exclusivement transactionnelles entre le salarié télétravailleur et l'entreprise »*[657].

318. Ensuite, la mise en place de cette forme de travail présente un risque pour la préservation de la vie privée du salarié. Elle peut engendrer une porosité de la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle du télétravailleur. Dans la grande majorité des systèmes juridiques actuels, le droit au respect de la vie privée est considéré comme un droit fondamental. Aux États-Unis, par exemple, bien que le droit à la vie privée ne soit pas mentionné dans la constitution en tant que telle[658], celui-ci est cependant affirmé par la « *Commun Law* et par les lois »[659]. Au niveau

---

[654] Taskin L. et Delobbe N., « Conséquences de la pratique du télétravail : vers une désocialisation ou une nouvelle forme de socialisation ? », *in* Vandenberghe Ch. et Delobbe N., bien-être au travail et transformations des organisations, PUL, Louvain-la-Neuve, 2002, p. 391-401. Fernandez V., Guillot C. et Marrauld, L., Télétravail et « travail à distance équipé »: Quelles compétences, tactiques et pratiques professionnelles ?. *Revue française de gestion*, 2014, p. 101-118. Aguilera A., et al. « Le télétravail, un objet sans désir ? », Revue d'Économie Régionale & Urbaine, février, 2016, p. 245-266.

[655] Coutrot, Th., « Le télétravail en France, Premières synthèses, premières informations », DARES, 2004, p. 1-4.

[656] Taskin L et Vendramin P., Le télétravail, une vague silencieuse : Les enjeux socio-économiques d'une nouvelle flexibilité, éd. PUL, coll. E-management, 2004, p. 56.

[657] *Ibid.* V. Le Loarne-Lemaire S., Sanséau P.-Y. et Smith M., « Reconsidérer le débat sur le rapport vie professionnelle/vie privée en France pour le dépasser : Plaidoyer pour une approche relationnelle », *Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 2014, p. 41-51.

[658] Cette affirmation doit être prise avec parcimonie car, si le texte constitutionnel (*Bill of Rights)* ne mentionne pas explicitement le droit à la vie privée, il est sans conteste que le 4e amendement de ce texte peut être considéré comme protégeant certains aspects de la vie privée des individus et notamment la vie privée des citoyens contre les intrusions. *Cf.* Annexe 21.

européen, la protection de ce droit est consacrée par la Convention européenne des droits de l'homme (CEDH)[660] qui proclame le droit de toute personne au respect *« de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance »*.

319. Ce principe fondamental est repris et appliqué par de nombreux pays comme la France où il s'agit d'un droit consacré par le législateur et qui figure à l'article 9 du Code civil : « Chacun a droit au respect de sa vie privée ». Et, ce droit au respect de la vie privée, instituée par cet article 9 se prolonge même sur le lieu de travail de l'individu. Cependant, avec l'insertion des TIC dans l'entreprise, malgré les efforts consentis pour prévenir toute porosité entre vie privée et vie professionnelle, il n'empêche que, *« la vie privée du salarié pénètre nécessairement la sphère professionnelle »*[661] et inversement la vie professionnelle du salarié pénètre indubitablement la sphère privée, singulièrement en cas de pratique du télétravail.

320. Il est loisible de constater que cette frontière entre vie privée et vie professionnelle déjà fragilisée par la démocratisation des outils technologiques dans l'entreprise[662] est aujourd'hui de moins en moins existante avec le développement du télétravail[663]. Et, bien que dans la grande majorité des systèmes juridiques actuels il est mis en place une législation sociale visant d'une part, à assurer une protection particulière de la vie privée du travailleur et de ses libertés individuelles[664], et d'autre part, visant à faire en sorte qu'il y puisse y avoir une véritable

---

[659] Zoller E., « Le droit au respect de la vie privée aux États-Unis », *in* Sudre F., (dir.) Le droit au respect de la vie privée au sens de la Convention Européenne des droits de l'homme, éd. Bruylant, Coll. Droit et Justice, 2005, p. 41.

[660] Art. 8 al 1 de la Convention européenne des droits de l'homme de 1950, telle qu'amendée par les Protocoles nº 11 et 14, complétée par le Protocole additionnel et les Protocoles nº 4, 6, 7, 12 et 13.

[661] Probst A., « le droit du travail à l'épreuve du télétravail au domicile », Thèse Paris I, 2005, p. 177.

[662] Ray J.-E., « Vies professionnelles et vies personnelles », Dr. soc., 2004, p. 5. Serizay B., « La loi *Travail* : une tempête dans un verre d'eau », Cah. soc., juin 2016, p. 284. *Bousez F., «* Télétravail et vie privée », Cah. soc., juin 2018, p. 317. Vayre, E. « Les incidences du télétravail sur le travailleur dans les domaines professionnel, familial et social », Le travail humain, 2019, p. 1-39.

[663] Mraouahi S., « Le (télé)travail, c'est la santé… ? », Cah. soc., 2018, p. 321. Emmanuel B., et al. « Chapitre 5. Télétravail », *in* Transformation digitale de la fonction RH, (dir) Baudoin Emmanuel, et al., éd Dunod, 2019, p. 172-192. Sirinelli P. et Prévost S., « Télétravail, saison1 », D. IP/IT 2020, p. 329.

[664] Art. L. 1121-1 du C. trav. français. Les prescriptions de l'art. 6 de l'Accord national interprofessionnel du 6 juill. 2005 indiquant « L'employeur est tenu de respecter la vie privée du télétravailleur. […] il fixe, en concertation avec le salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter […] sont repris par le Code du travail français (art. L. 1222-9).

conciliation entre l'exercice d'une activité professionnelle à domicile et la vie privée du travailleur, cela ne suffit cependant pas à protéger ce dernier d'éventuelles intrusions dans sa vie privée[665].

321. *« La vie privée c'est tout ce qui n'est pas public d'une personne »*[666]. Selon Lucien Martin, la vie privée recouvre *« la vie familiale, personnelle de l'homme, sa vie intérieure, spirituelle, celle qu'il mène derrière une porte fermée »*[667]. Or, avec le télétravail, le monde professionnel franchit justement cette porte censée pourtant prévenir toute intrusion, et pénètre, parfois de manière totalement exagérée, dans l'univers personnel de l'individu.

322. Les technologies de l'information et de la communication ont engendré un réel bouleversement dans le monde du travail. En démocratisant l'utilisation des outils technologiques dans les entreprises, les TIC ont favorisé la dématérialisation des activités de celle-ci, et de ce fait, simplifié le partage de fichier avec l'extérieur, ce qui est le pilier du télétravail. Cependant, ce bouleversement ne concerne pas simplement la vie professionnelle des salariés. En effet, par l'intrusion de ces nouveaux outils – qui sont autant de canaux où peuvent circuler, aussi bien les données confidentielles de l'entreprise, que les informations personnelles du salarié – les informations relatives à la vie privée du salarié et a fortiori du télétravailleur sont évidemment exposées à l'éventuelle indiscrétion d'un employeur même scrupuleux, voire à l'indélicatesse d'un employeur peu scrupuleux.

323. Ce risque d'intrusion dans la vie privée est encore plus réel pour le salarié télétravailleur qui effectue son travail hors des locaux de l'entreprise, dès lors que son lieu de travail *« se situe [le plus souvent] au sein de son domicile »*, ce qui[668] rend difficile la détermination du caractère personnel ou professionnel de certains actes[669]. Cette difficulté de déterminer le caractère de certains actes est d'autant plus vraie que le télétravailleur exerçant son activité à son domicile en

[665] Bousez F., « Télétravail et vie privée », Cah. soc. n°308, 2018, p. 317.
[666] Lindon R., « La presse et la vie privée », RTDC, 1965, p. 243-244.
[667] Martin L., « Le secret de la vie privée », RTDC, 1959, p. 230.
[668] Probst A., « le droit du travail à l'épreuve du télétravail au domicile », Thèse Paris I, 2005, p. 187.
[669] *Ibid.*

plus d'utiliser, en principe, les outils informatiques que l'employeur met à sa disposition, celui-ci ne dispose le plus souvent pas d'un espace de travail aménagé de telle sorte qu'il puisse réellement éviter toute intrusion de sa vie privée au moment de l'exercice de son activité professionnelle et inversement.

324. Aussi, afin de prévenir cette intrusion de la sphère professionnelle dans la vie privée, dans certains pays développés comme la France les pouvoirs publics ont mis en place des garde-fous afin de garantir le respect de la vie privée des télétravailleurs en indiquant par exemple que le domicile du télétravailleur est un lieu privé qui interdit à l'employeur de mettre en place tout dispositif de contrôle de ce lieu. La nécessité de concilier le respect de l'inviolabilité du domicile et de la vie privée avec l'exécution de contrôles pouvant être exercés par l'employeur, par l'administration du travail ou par le C.H.S.C.T.

Sur ce point d'ailleurs, la jurisprudence française sanctionne assez sévèrement toute atteinte au droit au respect de la vie privée du télétravailleur. C'est le cas notamment avec l'arrêt du 26 novembre 2002 dans lequel la chambre sociale, sanctionnant sévèrement l'employeur, pose comme principe qu'*« une filature organisée par l'employeur pour contrôler et surveiller l'activité d'un salarié constitue un moyen de preuve illicite dès lors qu'elle implique nécessairement une atteinte à la vie privée de ce dernier, insusceptible d'être justifié, égard à son caractère disproportionné, par les intérêts légitimes de l'employeur »*[670].

De même, le législateur français prévoit, en cas de mise en place du télétravail, une obligation pour l'employeur de fixer en concertation avec le salarié *« les plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter »*[671], ce qui a le mérite de prévenir, entre autres, les visites inopinées et donc inopportunes de l'employeur. Même si en réalité, il n'existe pas de réels moyens de contrôle permettant de s'assurer que l'employeur respecte bien les dispositions légales et le salarié victime de ce genre de violation de sa vie privée ne se dressera pas le plus souvent contre son employeur.

[670] Cass. soc., 26 nov. 2002, Montaiguc. / Sté Wyeth-Léderlé et a. ; Bull. Civ. V n° 352 ; D. 2003, doctr., p. 1308, note J. Ravanas.
[671] Art. L. 1222-10 5° du C. trav. français.

325. Dans les PED, En revanche, faute de dispositions légales en la matière, le respect de la vie privée sur le lieu de travail n'est assuré que par les normes internationales. [672] Principalement, celles de l'OIT qui protègent les individus contre toutes immixtions dans leur vie privée, et permettent de maintenir la frontière entre vie privée et vie professionnelle.

326. Il faut cependant préciser que s'il est nécessaire que soit mise en place des dispositions contraignant l'employeur à respecter la vie privée du télétravailleur, l'idée de maintien d'une frontière infranchissable entre vie privée et vie professionnelle dans le cadre du télétravail comme semble le prôner certains auteurs parait fantaisiste, lorsque l'on sait d'une part que l'objectif premier de cette forme de travail c'est d'accorder plus d'autonomie et de flexibilité au salarié, ce qui naturellement crée une passerelle entre sa vie privée et sa vie professionnelle. Or, l'un des principaux intérêts du télétravail pour la grande majorité des salariés se lançant dans cette aventure est justement de pouvoir bénéficier de cette passerelle qu'ouvre le télétravail entre leur vie privée et leur vie professionnelle afin de pouvoir organiser plus facilement leurs activités personnelles, sans que cela porte pour autant préjudice à leur activité professionnelle. Et, d'autre part, l'hyperconnectivité des salariés télétravailleurs, notamment *via* les outils technologiques mis à sa disposition par l'employeur, contribue à faciliter cette intrusion de la vie professionnelle dans la vie privée.

327. C'est pourquoi afin de prévenir l'hyperconnectivité des salariés[673], certains pays ont institué un « droit à la déconnexion ». Ce droit à la déconnexion *« recouvre un droit à l'isolement, à la tranquillité, à la possibilité de se ménager des moments de retrait et de ne pas être tenu de répondre immédiatement à un appel téléphonique ou à un courrier électronique »*[674].

---

[672] L'art. 12 de la Déclaration Universelle des droits de l'Homme et l'art. 17 du pacte relatif aux droits civils et politiques offrent une protection contre toutes sortes « d'immixtions arbitraires » dans la vie privée, familiale, le domicile et la correspondance privée. Ces normes internationales prévoient en outre le droit de toute personne d'être protégée par la loi contre de telles immixtion. À la lumière de ces deux textes, le BIT a proposé de faire figurer au paragraphe 8 du préambule la phrase « compte tenu du respect de la vie privée ». BIT, Travail décent pour les travailleurs domestiques, Conférence internationale du travail, 100e session, 2011, p. 4.

[673] Berjaud P., Bounedjoum A. et Van-Labeke M., « Le management 2.0 et la santé au travail », JCP G, 2015, p. 549.

[674] https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/697?lang=en. Consulté le 12 mai 2020.

Déjà une réalité pour les entreprises de certains pays développés comme la France[675], le « droit à la déconnexion » ne cesse pourtant d'alimenter les débats et de soulever nombre d'interrogations, en raison notamment de la génération dite « Y » et des adeptes de la culture *Geek* pour qui, il ne s'agit pas d'une véritable préoccupation[676]. Dans les PED tels que Haïti en revanche, le droit à la déconnexion est un sujet qui ne préoccupe d'autant pas les salariés que l'hyperconnexion est considérée comme une marque de modernité. Pourtant, c'est le mépris ou l'ignorance de ce droit à la déconnexion[677] qui conduit au *burnout*. L'existence d'une législation sociale ne suffit cependant pas non plus à prévenir les atteintes éventuelles aux libertés individuelles du télétravailleur, particulièrement dans un contexte de télétravail.

328. Les technologies de l'information et de la communication ont apporté des changements majeurs à la vie aussi bien personnelle que professionnelle du salarié. Aujourd'hui, les TIC ont complètement envahi le monde du travail. En conséquence, la relation de travail telle que constituée il y a une vingtaine d'années s'est vue sérieusement modifiée[678] et le développement du télétravail témoigne bien de cet état de fait.

329. L'évolution des méthodes de travail et le développement de nouvelles formes de travail ont engendré de nouveaux risques pour les libertés individuelles du salarié. C'est le cas principalement avec le télétravail, cette forme de travail dans laquelle il est laissé aux salariés plus d'autonomie et de marges de manœuvre pour exécuter la tâche qui leur est allouée, mais il s'avère que cette liberté est en même temps contrecarrée par un contrôle élargi de la part de l'employeur. Or, les moyens mis à disposition de l'employeur pour effectuer ce contrôle

[675] En France le droit à la déconnexion est introduit par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (dite loi *Travail*), entrée en vigueur le 1er janvier 2017, qui qui permet aux salariés de ne pas se connecter à leurs outils numériques professionnels en dehors de leur temps de travail.

[676] Schott A., « Connexion raisonnée : droit à la déconnexion et autres responsabilités. Le cheminement d'un délibéré d'une PME girondine », Vie & sciences de l'entreprise, 2019, p. 55-71.

[677] Le droit à la déconnexion est consacré à l'article L. 2242-17 du Code du trav. Français. Le droit à la déconnexion est reconnu en France par la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Ray Jn.-E., « Restez dans la course », Cah. soc. juill. 2017, p. 369. Gril E., « Diagnostic », Gestion, vol. 45, no. 3, 2020, p. 113-114.

[678] Forum des droits sur l'internet, « Dossier relation du travail et internet », 26 janvier 2006. Consulté le 12 mai 2020 sur www.foruminternet.org/specialistes/publications/dossier-relations-du-travail-et-internet.html.

(cybersurveillance, géolocalisation via l'installation d'un traceur GPS, collecte et transmissions de données personnelles, consultation de la messagerie du salarié)[679] peuvent présenter de sérieux risques pour les libertés individuelles du salarié et principalement de celui qui exerce son activité en télétravail.

330. Dans les pays développés bien que certains principes visant à sauvegarder les libertés individuelles du salarié et a fortiori du télétravailleur ont été établis[680], ces risques d'atteinte aux libertés individuelles restent bien réels, dès lors qu'il est considéré que s'il existe une protection particulière de la vie privée, celle-ci doit toutefois se concilier avec l'exercice d'une activité professionnelle (celle-ci doit toutefois se concilier avec les intérêts de l'entreprise). À titre d'exemple, aux États-Unis l'employeur se voit souvent reconnaitre le droit de consulter la messagerie de ses employés[681] et pour cause, *« plus de 46% des entreprises examinent et stockent le contenu des courriels de leurs employés »*[682]. De même en France si toute une série de principes légaux veille au respect de la vie privée au travail[683], la loi laisse cependant certaines libertés – quoique bien encadrées – à l'employeur. Il est par exemple accordé à ce dernier la possibilité de consulter la messagerie du salarié, même s'il ne peut le faire que sous certaines conditions fixées par la loi.

331. Dans les PED, comme Haïti, les télétravailleurs sont d'autant exposés à ces risques d'atteintes aux libertés individuelles qu'il n'existe pas de véritables normes internes protégeant ceux-ci contre les éventuels contrôles d'un employeur peu scrupuleux qui déciderait d'user de méthodes pouvant porter préjudice aux libertés individuelles de ses salariés.

---

[679] De Benalcàzar I., Droit du travail et nouvelles technologies. Collectes des données, Internet Cybersurveillance, Télétravail, éd. Gualino, 2003, p. 27.

[680] Par exemple L'art. L 1121-1 du Code du travail français indique que « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. ».

[681] Bourrié-Quenmet M. et Rodhain F., « L'utilisation de la messagerie électronique dans l'entreprise : Aspects juridiques et managériaux en France et aux États-Unis », JCP G, 2002, p. 102.

[682] Féral-Schuhl Ch., Cyberdroit : Le droit à l'épreuve de l'Internet, éd. Dalloz, 2010, p. 276.

[683] Casaux-Labrunée L., « Vie privée des salariés et vie de l'entreprise », Dr. soc. 2012, p. 332.

À ces risques intrinsèquement liés au télétravail viennent s'ajouter ceux touchant physiquement le télétravailleur.

II- Les risques physiques et psychiques

332. Le télétravail est considéré comme un formidable moyen de réduction de la fatigue physique[684] des salariés, en raison notamment de l'élimination du trajet domicile-travail[685]. Cependant, principalement exercé à domicile, ce mode d'organisation du travail n'est pas toujours exercé dans les meilleures conditions de confort et de sécurité. L'espace de travail est généralement insuffisant, les équipements et mobiliers sont le plus souvent inadéquats. Dans de telles conditions d'exercice, le télétravail comporte des risques pouvant affecter aussi bien la santé physique **(A)** que la santé mentale **(B)** du télétravailleur.

A) Les troubles Musculo-Squelettiques

333. Le télétravail a permis de réduire considérablement les troubles liés au déplacement domicile-travail. Il s'agit cependant d'une forme de travail qui se pratique le plus souvent à domicile, or, au contraire du bureau situé dans les locaux de l'entreprise qui est un espace aménagé et équipé du matériel nécessaire (chaise et bureau, casier de rangement, éclairage suffisant, etc.) le domicile du salarié n'est pas nécessairement aménagé pour qu'il puisse travailler dans les meilleures conditions.

En effet, les règles tenant à l'aménagement du local et du poste de travail peuvent être difficilement respectées, voire totalement négligées, lorsque le travail est effectué dans un endroit autre que celui des locaux de l'entreprise, au sein duquel il y a, en principe, une

[684] Selon une étude réalisée en 2010 en France par le cabinet Technologia, le temps de trajet et les conditions de transport sont également pour les salariés source de fatigue et de stress au travail. Delgènes Jn.-C. *(dir.)*, « Étude d'impact des transports en commun de Région Parisienne sur la santé des salariés et des entreprises », Technologie, Janv. 2010. Consulté le 15 janv. 2015 sur www.technologia.fr/blog/wp-content/uploads/2010/03/Enquete-Transports-Technologia.pdf, p. 24.

[685] Morel-A-Lhuissier P., Du télétravail au travail mobile : un enjeu de modernisation de l'économie française, éd. La Documentation française, 2007, coll. des rapports officiels, 2007, p. 25.

obligation du respect des normes de santé et de sécurité[686]. Cela augmente donc le risque d'inconfort du télétravailleur et expose ce dernier à un certain nombre de troubles musculo-squelettiques (TMS).

334. Dans le cadre du télétravail, ces TMS se traduisent le plus souvent par l'apparition de douleurs dorsales, cervicales et lombaires pouvant être provoquées par l'adoption de mauvaise posture par le télétravailleur du fait notamment de l'usage de matériels de travail inadaptés ou inconfortables[687]. Ces troubles physiques peuvent également concerner les poignets du télétravailleur fortement sollicités par l'utilisation constante du clavier d'ordinateur et la manipulation répétitive de la souris. Il faut également indiquer que des troubles musculo-squelettiques peuvent également provenir des longues heures passées en position assise et immobile par le télétravailleur entrainant notamment des troubles circulatoires. Cependant, les TMS occasionnés par l'inadaptation et l'inconfort de l'espace et du matériel de travail à disposition du télétravailleur à domicile ne sont pas les seuls troubles auxquels sont exposés les télétravailleurs. Ces derniers sont également confrontés à certains troubles liés au travail sur écran. Il s'agit principalement de la fatigue visuelle.

335. En effet, le travail continu sur écran sollicite fortement la vue. Or, les écrans d'ordinateur présentent généralement des reflets miroir qui peuvent exposer un utilisateur régulier et qui y consacre beaucoup de temps à des contraintes visuelles[688], et notamment la fatigue visuelle. Cette fatigue oculaire après des efforts visuels prolongés peut être accentuée par les mauvaises conditions d'éclairage (ci-dessus invoquées) entraînant des reflets sur les écrans, éblouissement direct, etc. Cette fatigue des muscles oculaires se traduit par une vue de plus en

---

[686] En France une entité comme la CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) veille au grain en matière de santé et de sécurité au travail. Verkindt P.-Y., « Un nouveau droit des conditions de travail », Dr. soc. 2008, p. 634. Verkindt P.-Y., « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Quelques développements jurisprudentiels récents », Dr. soc. 2007, p. 1253. Pachod J., Oillic-Tissier C. et Antoni A., « La prévention, priorité de la branche accidents du travail et maladies professionnelles », Dr. soc. 2010, p. 628.

[687] Radé Ch., « Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination », Dr. soc. 2002. p. 26.

[688] Ministère de l'emploi de la cohésion sociale et du logement, Le travail en France : Santé et sécurité, éd. Liaisons, 2005, p. 183.

plus trouble au fur et à mesure de l'effort, des picotements et rougeurs oculaires, des larmoiements, des maux de tête, etc.[689] À cela s'ajoute le trouble visuel type (irritation des cornées, myopie, hypermétropie, astigmatisme, troubles de la convergence, presbytie) que peut occasionner notamment un défaut d'éclairage satisfaisant de la pièce dans laquelle se pratique le télétravail.

336. Deux précisions sont toutefois à apporter. Tout d'abord, il existe des préventions à ces troubles physiques et pour preuve en France par exemple la loi fait obligation à l'employeur, en cas d'exercice du télétravail à domicile, d'aménager l'espace de travail en mettant notamment à disposition du télétravailleur, un espace de travail suffisant, des équipements et mobiliers adéquats afin que celui-ci puisse exercer son activité dans les meilleures conditions possibles. S'agissant des PED de tels troubles physiques liés à la mise en place du télétravail restent bien réels, puisque, que l'initiative vienne de l'employeur ou du salarié, le salarié aura le plus souvent la charge d'aménager son espace de travail à domicile.

Ensuite, le télétravailleur indépendant peut être nettement moins exposé à certains troubles physiques, dès lors qu'en tant que professionnel indépendant celui-ci a toute la latitude de se créer un espace de travail confortable et présentant toutes les normes légales de confort et de sécurité. Cela étant précisé, en plus des risques physiques, la pratique du télétravail s'accompagne également de certains troubles psychosociaux.

B) Les troubles psychosociaux

337. Le concept de « troubles psychosociaux au travail » rassemble plusieurs phénomènes porteurs de souffrance liés au travail (stress, épuisement professionnel, harcèlement moral, etc.)[690]. Si la formulation de ce concept semble renvoyer à des événements qui portent atteinte à

[689] Radé Ch., « Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination », Dr. soc. 2002. p. 26.

[690] Caron M. et Verkindt P.-Y., « Le droit de la sécurité sociale confronté aux nouveaux risques professionnels » Dr. soc. 2010. p. 593. Dedessus-Le-Moustier N. et Lerouge L., « Une réflexion syndicale contrastée sur la prévention des risques psychosociaux », Rev. trav. 2011. p. 627.

la santé psychique du salarié, cette souffrance au travail est beaucoup plus profonde dès lors que sont atteintes tant la santé psychique que la santé physique du salarié[691]. En effet, si la souffrance émanant des troubles psychosociaux liés au travail est avant tout psychique, l'expression de cette souffrance se manifeste également dans la santé physique du salarié. Dès lors que celle-ci provient le plus souvent d'un « accroissement des rythmes de travail »[692].

338. Le télétravail est particulièrement favorable au développement de ces troubles psychosociaux. Alors que, pléthore d'études montre que le télétravail permet au salarié de mieux concilié vie privée et vie professionnelle, de mieux pouvoir organiser ses horaires, de gérer en toute autonomie son temps de travail, ce qui devrait donc réduire le stress chez les télétravailleurs, il n'en est cependant pas toujours le cas. En effet, la mise en place du télétravail s'accompagne à l'évidence d'un changement dans l'organisation et dans les conditions de travail. Or, les risques psychosociaux sont principalement causés par la mise en place d'une nouvelle organisation du travail ou d'une nouvelle méthode de management entrainant fort souvent des relations compliquées entre collaborateurs[693]. Les souffrances occasionnées par les changements dans l'organisation et dans les conditions de travail dans le cadre du télétravail sont principalement une augmentation du stress et un risque d'épuisement professionnel.

339. L'une des principales conséquences de l'intrusion des TIC dans le monde du travail est que les outils technologiques au premier rang desquels l'ordinateur et le téléphone portable rendent *« corvéable à merci »* les salariés[694]. Ce risque de disponibilité constante que fait peser l'usage des TIC sur le salarié est encore plus vrai pour le télétravailleur qui généralement du fait qu'il effectue son travail en dehors des locaux de l'entreprise, se sent le plus souvent obliger de

[691] Castel D., « L'organisation du travail en question », JA, 2019, p.18.
[692] Sophie Fantoni S. et Verkindt P.-Y., « Charge de travail et qualité de vie au travail », Dr. soc., 2015, p. 106. Loiseau G., « La déconnexion », Dr. Soc., 2017, p. 463.
[693] *Ibid.*
[694] Fantoni-Quinton S., « L'évolution du temps de travail et les enjeux relatifs à la santé des salariés », Dr. soc. 2010. P. 395.

se montrer plus dynamique et efficace que s'il effectuait son travail au sein des locaux de l'entreprise[695].

340. En effet, alors que l'un des avantages reconnu au télétravail est l'autonomie laissée au télétravailleur,[696] ce qui permet à celui-ci de gérer l'organisation de son temps de travail[697] et donc de pouvoir se consacrer plus de temps libre pour ses activités personnelles, pourtant paradoxalement, le télétravailleur – sans doute dans le souci d'impressionner son employeur, mais aussi, et surtout de faire taire toute espèce de commérage au bureau[698] – a le plus souvent tendance à travailler deux fois plus que le travailleur traditionnel[699], c'est-à-dire celui qui effectue son activité essentiellement dans les locaux de l'entreprise[700].

341. Or, cette volonté d'impressionner l'employeur conduit le plus souvent à l'effritement de la frontière entre la vie privée du salarié et sa vie professionnelle. En effet, pris dans la dynamique constante de la gestion des dossiers, le télétravailleur peut facilement négliger le temps légal de repos auquel il a droit, et mettre de ce fait en péril, non seulement sa santé physique, mais aussi sa santé mentale, puisque cela peut occasionner des situations de stress[701],

---

[695] Lasfargue Y. et Fauconnier S., « Télétravail salarié 2018 : de plus en plus de qualité et de productivité avec de moins en moins de fatigue et de stress », enquête OBERGO, 2018, p. 17. Leborgne-Ingelaere C., « Le télétravail : entre simplification et déceptions », JT, 2020, p. 26

[696] Gonié Jn., « Le télétravail en France : les principaux points de la recommandation du Forum des droits sur l'Internet », Dr. soc. 2005. p. 273.

[697] Ray Jn.-E., « Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination », Dr. soc. 1992. p. 525. Ray Jn.-E., « Légaliser le télétravail : une bonne idée ? » Dr. soc. 2012. p. 443.

[698] Selon une enquête réalise par l'Observatoire du Télétravail (OBERGO), l'activité de télétravail peut être vu par les autres salariés comme étant un privilège accordé au collaborateur qui la pratique. Lasfargue Y. et Fauconnier S., « Télétravail salarié 2018 : de plus en plus de qualité et de productivité avec de moins en moins de fatigue et de stress », enquête OBERGO, 2018, p. 25. Ray J.-E., « De la question sociale du XXIe siècle au télétravail », Dr. soc., 2018, p. 52

[699] *Ibid.* 688.

[700] Craipeau S., « Télétravail : le travail fluide », Quaderni, 71, 2010, p. 107-120.

[701] En droit français la notion de stress au travail est définie par l'ANI (Accord National Interprofessionnel) du 2 juil. 2008, Relatif au stress au travail (transposant l'accord européen du 8 oct. 2004) qui indique qu'« un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée, à des pressions intenses. […]. Le stress lié au travail peut être provoqué par différents facteurs tels que le contenu et l'organisation du travail, l'environnement de travail, une mauvaise communication, etc. ».

mais aussi d'épuisement professionnel[702]. Précisons que ces troubles psychosociaux peuvent s'amplifier lorsque le télétravailleur doit faire face à une surveillance intensive et pernicieuse de son télémanager dont le contrôle peut devenir excessif[703].

342. Alors qu'en réduisant le trajet domicile-travail, en limitant les déplacements professionnels, en offrant une plus grande autonomie s'agissant tant de l'organisation que de la gestion du travail, le télétravail fait normalement gagner du temps, de la confiance et apporte une meilleure qualité de vie au télétravailleur, on voit cependant émergés d'autres facteurs de stress et d'autres troubles psychosociaux liés notamment à l'usage des TIC[704]. En effet, le télétravailleur en guise de profiter de l'autonomie et du gain de temps dont il bénéficie pour s'organiser plus d'activités de détente personnelles et véritablement gagner en qualité de vie, il va le plus souvent davantage s'acharner au travail et va se trouver exposer à un risque d'épuisement professionnel. C'est là aussi tout le paradoxe et le caractère ambivalent du télétravail[705].

343. Résultat d'un stress professionnel chronique, l'épuisement professionnel, également désigné par l'anglicisme *burnout*[706], est occasionné par une surcharge de travail[707] qui plonge le

---

[702] Le terme *burnout* est un terme qui selon le site PasseportSanté.net a été employé pour la première fois en 1969 par Harold B. Bradley pour désigner un stress particulier lié au travail. Consulté le 4 nov. 2018 sur www.passeportsante.net/fr/Maux/Problemes/Fiche.aspx?doc=epuisement_professionnel_pm. Lors d'une conférence sure « La santé en milieu de travail : l'impact sur la qualité de vie et sur la productivité » tenue par l'OMS à Montréal le 1er juin 2005, Catherine Le Galès-Camus, représentante de l'OMS, a dans son allocution indiquée que le *burnout* est un « sentiment de fatigue intense, de perte de contrôle et d'incapacité à aboutir à des résultats concrets au travail ».

[703] Ray Jn.-E., « Télétravail : le rapport conjoint », Liaisons sociales Quotidien, l'actualité nº 17350, 21 juin 2017.

[704] Caron M. et Verkindt P.-Y., « Le droit de la sécurité sociale confronté aux nouveaux risques professionnels », RDSS-Dalloz, 2010, p. 593.

[705] Metzger J.-L. et Cléach O., « Le télétravail des cadres : entre suractivité et apprentissage de nouvelles temporalités », Sociologie du Travail Vol. 46, oct.-déc. 2004, p. 433-450.

[706] En 1969, Harold. B Bradley est la première personne à désigner, dans son article « *Community-based treatment for young adult offenders* », un stress particulier lié au travail sous le terme de *burnout.* Herbert J. Freudenberger a déclaré « En tant que psychanalyste et praticien, je me suis rendu compte que les gens sont parfois victimes d'incendie, tout comme les immeubles. Sous la tension produite par la vie dans notre monde complexe leurs ressources internes en viennent à se consumer comme sous l'action des flammes, ne laissant qu'un vide immense à l'intérieur, même si l'enveloppe externe semble plus ou moins intacte. ». Freudenberger H. J., L'épuisement professionnel : "la brûlure interne", éd. Gaëtan Morin, 2007, p. 142.

salarié dans un état de fatigue tel que celui-ci se désinvestit de l'activité professionnelle, et développe progressivement un sentiment d'échec et d'incompétence dans le travail[708]. Le *burnout* entraine une perte de confiance en soi. Le salarié ne parvenant plus à répondre à son obligation professionnelle voit son énergie, sa motivation et son estime de soi décliner.

344. Le risque de *burnout* est d'autant important lors que l'activité est exercée en télétravail que, le plus souvent, le salarié par souci de démontrer autant à ses collaborateurs qu'à sa hiérarchie qu'il est capable d'être aussi efficace – voire beaucoup plus efficace – que le salarié traditionnel, celui-ci ne va plus compter ses heures de travail au risque même de devenir *« corvéable à merci »*.

345. Si dans son aspect positif, cette facilité qu'offre le télétravail « d'aller et venir » entre la vie privée et à la vie professionnelle peut être intéressante pour le salarié qui bénéficie de plus de flexibilité dans l'organisation de son travail. Celui-ci est donc plus épanoui et donc plus productif[709]. Le risque cependant pour le télétravailleur est qu'il se trouve exposer au risque de *burnout* puisqu'il va se retrouver le plus souvent à travailler (de lui-même)[710] jusqu'à la limite, par exemple, en faisant des heures supplémentaires au-delà du raisonnable, en travaillant très tard la nuit, en traitant des dossiers même pendant ses vacances, etc.

346. Le risque d'épuisement professionnel lié à l'exercice d'une activité en télétravail est d'autant plus réel pour les salariés des PED tels que Haïti, qu'il n'existe, en principe, dans ces pays aucun organisme veillant au grain. Le télétravailleur peut être traité par l'employeur en véritables bourreaux de travail dévoué !

---

[707] Ray J.-E., « Actualités des TIC », Dr. soc. 2011, p. 933. Mathieu C., « Pas de droit à la déconnexion (du salarié) sans devoir de déconnexion (de l'employeur) », RDT, 2016, p. 592 ; Niel S., « Endiguer la sur-connexion professionnelle », CDRH, 2017, n° 241.

[708] https://www.village-justice.com/articles/teletravail-empeche-pas-souffrance-travail-des-salaries,34725.html. Consulté le 15 juin 2020.

[709] Craipeau S., « Télétravail : le travail fluide », Quaderni, 2010, p. 107-120.

[710] Notamment pour faire taire les ragots ou les bruits de couloir laissant entendre qu'il bénéficierait d'un privilège en ayant la possibilité de télétravailler.

347. Cependant même dans les pays développés, le *burnout* ne bénéficie pas encore d'un traitement juridique adéquat. En effet, en outre de sa popularité médiatique, si l'épuisement professionnel est aujourd'hui considéré comme étant l'un des risques réels de l'exercice d'une activité en télétravail une double remarque peut toutefois être observée.

348. Tout d'abord, au contraire de certaines pathologies telles que les troubles mentaux et du comportement, le syndrome d'épuisement professionnel n'est pas reconnu comme un trouble à part entière dans les classifications nosologiques internationales de référence comme l'ICD-10 (*International Classification of Diseases*) ou le DSM-5 (The *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*)[711]. Il n'existe pas à l'heure actuelle de critères communément acceptés au sein du monde médical pour le diagnostiquer.

Ensuite, certains pays développés comme la France ont à maintes reprises tenté de mettre en place une structure juridique visant à reconnaitre le *burnout* comme maladie professionnelle, cependant la proposition de loi a été à chaque fois rejetée par l'Assemblée Nationale Française[712], qui considère d'une part, que « le *burnout* est problématiquement proche de la

[711] OMS, « *International statistical classification of diseases and related health problems* », ed. *World Health Organization*, 2010, Vol. 3, p. 6. Consulté le 15 nov. 2018 sur www.who.int/classifications/icd/ICD10Volume2_en_2010.pdf. *American psychiatric association*, « DSM-5: *diagnostic and statistical manual of mental disorders* », éd. American Psychiatric Association, 5th ed., Vol.1, 213, p.14.

[712] La loi sur le dialogue social du 22 juillet 2015 comprendre « un début de reconnaissance » du *burnout*, mais a refusé de faire figurer ce syndrome d'épuisement professionnel « au tableau des maladies professionnelles ». Le 16 février 2016 Benoît Hamon, alors Ministre de l'éducation nationale, a déposé une proposition de loi à l'Assemblée nationale française « visant à faciliter la reconnaissance du syndrome d'épuisement professionnel en tant que maladie professionnelle ». Proposition de Loi N° 3506, consulté le 15 nov. 2018 sur www.assemblee-nationale.fr/14/propositions/pion3506.asp. Le 1 fév. 2018, le groupe La France Insoumise a déposé à l'Assemblée Nationale Française une proposition de loi visant à reconnaître « comme maladies professionnelles des pathologies psychiques résultant de l'épuisement professionnel », laquelle est rejetée par l'Assemblée.

dépression », en tout cas sous ses formes cliniques[713]. Et d'autre part, qu'il ne s'agisse pas d'une maladie « uniquement liée au poste de travail »[714].

À l'instar de l'épuisement professionnel, le télétravailleur se trouve également exposé à un risque de harcèlement moral pouvant porter atteinte aussi bien à son intégrité psychique que physique.

349. Le harcèlement moral consiste en tout agissement répété pouvant entrainer une dégradation des conditions de travail du salarié. Celui-ci se distingue de la simple pression subie par le salarié dans le cadre de l'exercice de son activité professionnelle[715]. Le harcèlement moral en effet se manifeste par la répétition de toute une série d'agissements malveillants (insultes, humiliation, intimidation, isolement, discrédit, remarques désobligeantes, etc.) pouvant porter atteinte aux droits et à la dignité du télétravailleur, altérer sa santé physique ou mentale ou compromettre son avenir professionnel[716].

350. L'exercice d'une activité en télétravail présente un terrain favorable au harcèlement moral. Dès lors que l'employeur ou le télémanager n'exerçant plus un contrôle physique sur le travail du télétravailleur peut – sciemment ou par inadvertance – avoir à l'égard de ce dernier des agissements malveillants à répétition pouvant présenter une menace pour l'intégrité physique ou psychique de celui-ci.

---

[713] Le salarié souffrant du *burnout* présenterait un profil qui correspondrait au profil du dépressif décrit par le psychiatre Gordon Parker. Parker G., « *Classifying Depression: Should paradigms lost be regained?* », *in Am J Psychiatry*, 2000, p. 1195-1203. Parker G., « *Modern diagnostic concepts of affective disorder* », *in Acta Psychiatr Scand*, 2003, p. 24-28.

[714] « Le *burnout* ne sera pas reconnu comme une maladie professionnelle ». Journal Le figaro.fr 22 juil. 2015. Consulté le 15 nov. 2018 sur www.lefigaro.fr/flash-eco/2015/07/22/97002-20150722FILWWW00084-le-burn-out-ne-sera-pas-reconnu-comme-une-maladie-professionnelle.php#fig-comments.

[715] Gintrac A., « Le stress au travail, un état des lieux », Revue Management & Avenir, Éd Management Prospective, 2011, p. 89-106.

[716] Art. L1152-1 du C. trav. français. Cass. soc. 29 janv. 2013, n°11-22867.

351. Juridiquement considéré comme un délit dans certains pays comme la France où le harcèlement moral est puni d'une peine d'emprisonnement de 2 ans et de 30 000 € d'amende[717], dans certains PED le débat est déjà bien engagé. En Haïti par exemple, depuis 2015 le harcèlement moral fait l'objet d'un texte dans le Code pénal[718]. Cependant, les autorités haïtiennes doivent évidemment tenir compte des différents aspects que peut prendre le harcèlement lorsque l'activité est exercée en télétravail, puisque là encore il n'existe pas d'organismes veillant au grain. En cas de carence de disposions juridiques sur les risques psychosociaux en droit national, les institutions internationales telles que l'OIT étant de plus en plus sensible au bien-être et à l'épanouissement des salariés, les dispositifs et solutions juridiques extranationaux applicables aux relations de travail devraient être en capacité de prévenir ces risques, de les sanctionner ou de les réparer.

352. On constate toutefois que malgré le fait que l'expression de risques psychosociaux – quoi qu'ayant émergée hors du champ juridique – est communément utilisée en droit pour sanctionner des atteintes liées à la santé et à la sécurité des travailleurs, il n'empêche que l'appréhension juridique de ces risques reste pour autant peut évidente même dans les pays développés. Ceux-ci sont en effet difficiles à délimiter, tant ils sont empreints de subjectivité.

[717] Réprimé originairement par la Loi n°2002-73 du 17 janv. 2002, loi de modernisation sociale inséré à l'article 222-33-2 du Code pén. français, celle-ci prévoyait de sanctionner d'1 an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende tout agissement pouvant être qualifié de harcèlement moral. Aujourd'hui, la loi le 6 août 2012, inséré à l'article 222-33 du Code pén. puni 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € de tels agissements.

[718] http://www.lenational.org/lavant-projet-de-code-penal-attend-la-50eme-legislature. Consulté le 15 nov. 2018.

SECONDE PARTIE : LE DROIT DU TRAVAIL HAÏTIEN, À L'ÉPREUVE DU TÉLÉTRAVAIL

353. Le télétravail a profondément changé les relations de travail, mettant à mal certains concepts usuels essentiels à la relation de travail**.** Le développement du télétravail dans la grande majorité des pays en développement étant purement et simplement informel[719], il n'existe évidemment pas de réel cadre juridique national de la pratique de ce nouveau mode d'organisation du travail dans ces pays. Lorsque la pratique du télétravail suscite un certain nombre d'interrogations légales comme dans le cadre des pays du BRICS[720], ils doivent s'inspirer – en attendant la mise en place d'une législation nationale propre au télétravail – des normes mises en place notamment par les institutions internationales. Il est donc important de dresser un panorama du cadre juridique existant relatif au télétravail à l'échelon international.

354. Les normes internationales du travail sont des instruments juridiques principalement élaborés par l'Organisation Internationale du Travail, dont l'objet est d'établir des principes et des droits fondamentaux du travail. S'agissant des normes encadrent le développement du télétravail, il a fallu attendre les années 2010 pour que l'OIT commence à s'intéresser directement à la question du télétravail. Cependant, dès 1996, l'organisme a adopté deux instruments juridiques à savoir une convention[721] et une recommandation[722], concernant le travail à domicile, qui semblent parfaitement s'appliquer au télétravail. En effet, s'il n'est pas expressément fait mention du concept « télétravail » dans ces instruments juridiques, on peut néanmoins remarquer qu'ils fournissent une définition de l'activité pouvant être considérée comme étant du « travail à domicile » qui semblerait couvrir un certain nombre d'exigences similaires à celles réclamées lorsque le télétravail est entrepris.

---

[719] *Cf.* Supra 27.

[720] *Cf.* Supra note 109.

[721] C177 - Convention n° 177, sur le travail à domicile, 1996 (Entrée en vigueur le 22 avr. 2000). Consulté le 15 nov. 2018 sur www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C177.

[722] R184 - Recommandation n° 184, sur le travail à domicile, 1996. Consulté le 15 nov. 2018 sur www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312522:NO.

355. *L'article 1er de la Convention n° 177 de l'OIT qui donne une définition nette du travail à domicile indique :*

« Aux fins de la présente convention :

L'expression travail à domicile signifie un travail qu'une personne - désignée comme travailleur à domicile - effectue :

A) (i) à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autre que les locaux de travail de l'employeur ;

B) (ii) moyennant rémunération ;

C) (iii) en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin,

à moins que cette personne ne dispose du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérée comme travailleur indépendant en vertu de la législation nationale ou de décisions de justice ;

une personne ayant la qualité de salarié ne devient pas un travailleur à domicile au sens de la présente convention par le seul fait qu'elle effectue occasionnellement son travail de salarié à son domicile et non à son lieu de travail habituel ;

le terme employeur signifie toute personne physique ou morale qui, directement ou par un intermédiaire, que l'existence de ce dernier soit ou non prévu par la législation nationale, donne du travail à domicile pour le compte de son entreprise ». Dans la mesure où l'une des principales distinctions entre le travail à domicile et le télétravail tient à l'usage des TIC dans le cadre du télétravail[723], les pays en développement peuvent adapter les mesures de cette convention n° 177 sur le travail à domicile au télétravail.

356. Depuis la convention n° 177 cependant, l'Organisation Internationale du Travail[724] a produit un Rapport intitulé « Délocalisations et conditions de travail dans le télétravail »[725], dans

[723] Fernandez V., Caroline Guillot C. et Marrauld L. « Télétravail et « travail à distance équipé ». Quelles compétences, tactiques et pratiques professionnelles ? », Revue française de gestion, 2014, p. 101-118.

[724] Il faut préciser que la convention N°177 faire partie de la « liste des conventions, recommandation et protocole [de l'OIT] en attente de soumission pour Haïti l'OIT. Consulté le 15 nov. 2018 sur www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13310:0::NO::P13310_COUNTRY_ID:102671.

lequel elle fournit pour la première fois une définition propre au télétravail. En effet, l'organisme indique que *« Le télétravail au sens large comprend la délocalisation et l'externalisation des services aux entreprises des pays industrialisés vers les pays en développement grâce aux technologies de l'information, crée des emplois de relativement bonne qualité au regard des pratiques locales »*[726].

357. En 2016, l'OIT a publié un rapport traitant de la question du télétravail dans certains secteurs d'activités. Sous l'intitulé *« Challenges and opportunities of teleworking for workers and employers in the ICTS and financial services sectors »*[727], cet organisme a relaté les difficultés et les avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financiers. S'agissant des avantages pour le télétravailleur par exemple, il met l'accent sur le fait que celui-ci puisse *« mieux équilibrer leur vie professionnelle et familiale ; réaliser des économies sur plusieurs postes de dépense (achat d'un véhicule, stationnement, transports en commun, frais d'habillement, de nourriture et d'assurance) »*[728]. Pour ce qui est des entreprises, l'OIT relève par exemple au titre des inconvénients le fait *« d'autoriser le télétravail augmente la probabilité que les employés utilisent leurs propres appareils pour communiquer via des réseaux publics non sécurisés, augmente la vulnérabilité de l'entreprise aux intrusions hostiles. Ils recommandent [de ce fait] aux entreprises de rester attentives au matériel et aux logiciels que les employés utilisent lorsqu'ils travaillent hors de leurs locaux et de sécuriser leurs systèmes contre les attaques potentielles de pirates informatiques »* [729].

358. Plus récemment, l'OIT a publié une nouvelle étude sur l'impact du télétravail sur le monde du travail. L'objectif principal de ce rapport intitulé « *working anytimes and anywhere :*

---

[725] Ce Rapport publié en 2010 qui est la première étude approfondie réalisée par l'OIT sur le télétravail. Consulté le 15 nov. 2018 sur www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_142698/lang--fr/index.htm.

[726] *Ibid.*

[727] Document d'orientation pour le forum de dialogue mondial sur les difficultés et les avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financiers. Geneva, 24–26 October 2016. Consulté le 20 janv. 2017 sur www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531111.pdf.

[728] *Ibid*. p. 15.

[729] *Ibid*. p. 16.

the effects on the world of work »[730] étant de mettre en évidence les avantages et les difficultés du télétravail. Au contraire du rapport de 2016, cette étude ne vise pas certains secteurs particuliers, mais tous les secteurs concernés par cette forme de travail. Aussi, Haïti peut s'inspirer de ces différentes études de l'organisme international pour mettre en place un cadre légal du télétravail. En plus des normes internationales, Haïti peut également s'inspirer des normes adoptées au niveau de la région Amérique pour donner un cadre juridique à ce mode d'organisation du travail, à l'exemple de la France qui s'est inspiré de l'accord-cadre européen du 16 juillet 2002[731] sur le télétravail, lequel a donné l'impulsion aux pays membres de l'Union Européenne quant à l'établissement d'une législation nationale propre au télétravail.

359. L'accord-cadre européen qui établit un cadre général du télétravail à l'échelle européenne a été conclu par les partenaires sociaux européens et repris par les différents gouvernements nationaux. S'agissant d'un accord non contraignant[732], celui-ci a laissé à chaque État membre de l'Union Européenne le choix de le transposer ou non dans leur droit interne. Cela explique la raison pour laquelle, les conditions ainsi que les moyens de mise en œuvre de cet accord varient selon les États membres. Et pour cause, si certains pays de l'union l'ont déjà transposé, soit par le biais d'une recommandation ou d'un guide ne revêtant pas un caractère contraignant[733], soit *via* un accord collectif[734] ou une modification de leur Code du travail[735], dans d'autres États membres en revanche les discussions sont toujours en cours.

---

[730] *International Labour Office an Eurofound, working anytimes and anywhere: the effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Feb.15. 17. Ce rapport publié conjointement avec l'*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (Eurofound) se base sur les recherches menées dans dix pays membres de l'Union Européenne (Allemagne, Belgique, Espagne, France, Finlande, Hongrie, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède), deux pays de l'Amérique latine (Argentine et Brésil), ainsi qu'en Inde au Japon et aux États-Unis. Consulté le 20 janv. 2017 sur http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/publ/documents/publication/wcms_544138.pd.

[731] Accord-cadre autonome sur le télétravail, consulté le 20 janv. 2017 sur https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=LEGISSUM:c10131.

[732] Il faut cependant préciser qu'il était prévu que cet accord soit transposé par les États membre dans un délai de trois ans soit avant la date butoir du 16 juillet 2005.

[733] Cas de l'Allemagne, la Suède, la Finlande

[734] On peut citer à titre d'exemple la France (2005), la Belgique (2005), Espagne, Italie. Consulté le 20 janv. 2017 sur https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/659?lang=en.

[735] Le Portugal. Consulté le 20 janv. 2017 sur www.forumtelecom.org/pv/051117-Accord-social-europeen-20020716.pdf.

360. L'accord cadre-Européen établit un cadre général au niveau européen en matière de condition de travail des télétravailleurs. Il concilie à la fois les besoins de sécurité et de flexibilité communs aux employeurs et aux salariés, indispensable à la bonne mise en place du télétravail. En plus de donner une définition précise du télétravail, cette disposition des partenaires sociaux européens accorde aux télétravailleurs les mêmes protections que le salarié traditionnel. Les principes posés par cet accord concernant le déploiement du télétravail précisent le caractère volontaire du télétravail (volontariat tant côté employeur que côté salarié) ; les conditions d'emploi des télétravailleurs (le télétravailleur jouit des mêmes droits que le salarié traditionnel) ; la protection des données (une obligation pour l'employeur) ; le domaine de la vie privée (le télétravailleur a droit au respect de sa vie privée) ; les équipements nécessaires pour l'exercice du télétravail (une obligation pour l'employeur de fournir au télétravailleur les équipements nécessaires à l'exercice de l'activité) ; les conditions requises en matière de santé et de sécurité au travail (à l'instar des travailleurs traditionnels, l'employeur est responsable de la protection de la santé et de la sécurité du télétravailleur) ; l'organisation du temps de travail (l'accord pose le principe de l'autonomie indispensable au télétravailleur quant à la gestion de son travail) ; la formation des télétravailleurs (le télétravailleur bénéficie du même droit à la formation et aux possibilités de carrière que les travailleurs traditionnels) ; les droits collectifs des télétravailleurs (le télétravailleur jouit des mêmes droits face aux organismes de représentation du personnel que les travailleurs effectuant leur activité dans les locaux de l'entreprise).

361. Bien que l'accord-cadre européen ne revête pas un caractère contraignant, celui-ci a néanmoins posé les bases juridiques nécessaires au développement de cette forme d'organisation du travail pour la région européenne[736]. Son impact est d'ailleurs bien visible dans les diverses règlementations nationales sur le télétravail. En effet, on constate que la définition ainsi que les conditions d'exercice du télétravail telles que formulées dans l'accord-cadre européen ont été reprises presque quasiment à l'identique par les différents gouvernements nationaux ayant transposé cet accord. Les normes régionales sont donc une source importante pour l'évolution du télétravail pour les pays de la région puisque celles-ci donnent l'impulsion au pays de la

[736] *Cf*. Supra 360.

région. Haïti étant située en Amérique latine et dans la région des Caraïbes[737], il serait intéressant de rechercher s'il existe des normes régionales établissant un cadre juridique du télétravail. Il n'existe cependant aucune norme réglementant la pratique de ce nouveau mode d'organisation du travail dans la région des Caraïbes ou de l'Amérique latine. Une explication à cela peut être trouvée dans le fait que les pays de la région souffrent d'un sous-développement de leur marché des capitaux. Cela impact évidemment le développent de normes régionales du travail, et en particulier la norme concernant le développement du télétravail. La régulation de ce mode d'organisation du travail n'est probablement pas considérée comme une priorité. Et, c'est probablement pour cette raison qu'en plus de ne faire l'objet d'aucune régulation régionale, le télétravail ne fait même l'objet d'aucun réel débat régional.

362. Pourtant, il serait intéressant que les pays de la région entament un dialogue régional sur la question, car face aux défis économiques, sociaux et technologiques importants auxquels ils font face, le télétravail peut contribuer à l'intégration de capitaux neufs dans leur économie et donc constituer une opportunité de développement économique. Il est important que se développent des normes régionales réglementant cette forme de travail dont peuvent s'inspirer ces pays pour mettre en place un cadre légal de la pratique de cette forme de travail sur leur territoire. Pour ce faire, ils peuvent évidemment s'inspirer des normes internationales comme celles de l'OIT, mais aussi de normes supranationales comme celles émanant de l'Accord-cadre européen de 2002, sur le télétravail. Ils peuvent également, parfaitement s'inspirer des normes nationales mises ne place par les pays occidentaux, tout en prenant évidemment soin d'adapter ces normes juridiques à leur réalité régionale.

363. Ils peuvent par exemple s'inspirer de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005 qui a repris en droit français l'accord-cadre européen du 16 juillet 2002. Cet accord a été le premier à encadrer au niveau national et interprofessionnel le recours et la mise en œuvre du télétravail en France. L'ANI de 2005 a été étendu par l'arrêté ministériel du 30 mai 2006[738]

[737] *Cf.* Annexe 19.
[738] Arrêté du 30 mai 2006 portant extension de l'accord national interprofessionnel relatif au télétravail. JORF n°132 du 9 juin 2006.

qui a organisé la mise en place du télétravail en indiquant notamment l'obligation d'un avenant au contrat de travail lorsque le télétravail est mis en place après l'embauche du salarié. Le décret de 2006 pose également une obligation d'information et de consultation préalable des instances représentatives du personnel et du télétravailleur en cas de mise en place par l'employeur d'éventuels moyens de surveillance du télétravailleur et définit les mesures visant à éviter l'isolement du salarié en télétravail par l'employeur.

364. Cet accord national interprofessionnel de 2005 a été transposé dans la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives dite loi Warsman[739], dont les dispositions sont codifiées aux articles L. 1222-9 à L. 1222-11 du Code du travail. Aussi, depuis la mise en place de ces dispositions, le télétravail dispose désormais en France d'un cadre légal, et le télétravailleur français d'un statut juridique. Précisons que les dispositions relatives au télétravail ont récemment été modifiées en France par l'ordonnance 22 septembre 2017[740], qui apporte un certain nombre de changements essentiels à la pratique du télétravail. Tout d'abord, il n'est désormais plus nécessaire que le télétravail soit inscrit dans le contrat de travail dès l'origine, ou dans un avenant à celui lorsque le télétravail est mis en place en cours de contrat. Ensuite, l'employeur qui refusera d'accorder la mise en œuvre du télétravail à un salarié dont le poste est éligible à un mode d'organisation en télétravail, devra motiver décision. Enfin, initialement prévu dans les textes, la notion de régularité du télétravail disparait des nouvelles dispositions et le recours au télétravail occasionnel est désormais reconnu.

En outre, le texte apporte des garanties aux salariés en matière de droit à la déconnexion et précise les conditions d'imputabilité en cas d'accident de travail d'un télétravailleur, en indiquant qu'un accident survenu pendant les heures de travail sur le lieu où est exercé le télétravail est présumé être un accident du travail.

---

[739] Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012, relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives.

[740] Ordonnance n° 2017-1387 du 22 sept. 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail. JORF n°0223 du 23 sept. 2017

365. Haïti peut également s'inspirer de normes émanant des pays nord-américains, et plus exactement aux États-Unis où le télétravail est de plus en plus présent dans les entreprises[741]. Les États-Unis ont adopté en décembre 2010 le *Telework Enhancement Act*[742] dont l'objet est notamment de promouvoir le télétravail dans la fonction publique fédérale, afin d'exploiter cette forme d'organisation du travail pour maintenir la productivité en cas de situations d'urgence[743]. De même, le télétravail est de plus en plus présent dans les entreprises canadiennes, bien que seules certaines provinces telles que la Colombie-Britannique et l'Ontario[744] ont choisi d'intégrer ce mode d'organisation du travail à leur règlementation afin d'offrir une protection déterminée aux travailleurs à domicile faisant usage des TIC.

366. Aussi, s'il existe effectivement en Haïti un vide juridique pouvant gêner le développement formel du télétravail dans ce pays, on constate qu'il existe également un certain nombre d'instruments juridiques internationaux qui peut être exploité pour créer un cadre légal à la mise en place du télétravail, ce qui est une nécessité **(Titre I)**. Dans la mesure ou le télétravail

---

[741] Selon une analyse statistique réalisée en 2018 par l'agence *Global Workplace Analytics*, aux États-Unis, le nombre de travailleurs à domicile a grossi de 140% depuis 2005. 4,3 millions d'employés travaillent maintenant à la maison au moins la moitié du temps de travail, ce qui représente 3,2% de la force de travail américaine. 50% de la population active américaine occupe un poste compatible avec le télétravail au moins partiel. Près de 90% de la population active américaine déclare vouloir travailler à distance au moins à temps partiel. Entre 2015 et 2016 la population de télétravailleurs a augmenté de 11,7%. Il s'agit de la plus forte croissance d'une année à l'autre depuis 2008. Cette analyse du *Global Workplace Analytics* a été réalisé à partir de données provenant d'une enquête réalisée en 2016 par la *US Census Bureau* sur la communauté américaine de travailleurs à domicile et/ou en télétravail aux États-Unis de 2005 à 2016. L'analyse de l'agence a été consulté le 18 fév. 2017 sur https://globalworkplaceanalytics.com/telecommuting-statistics.

[742] *Cf.* Annexe 22. Voir un extrait du *Telework Enhancement Act*. *Cf.* Annexe 23.

[743] *Cf.* Annexe 23.

[744] Ontario employment standards act (1990), Art. 1. Scaillerez A. et Tremblay D.-G., « Le télétravail, comme nouveau mode de régulation de la flexibilisation et de l'organisation du travail : analyse et impact du cadre légal européen et nord-américain », éd. Revue de l'organisation responsable, 2016, p. 21-31. Consulté le 18 fév. 2017 surwww.researchgate.net/publication/303715408_Le_teletravail_comme_nouveau_mode_de_regulation_de_la_flexibilisation_et_de_l%27organisation_du_travail_analyse_et_impact_du_cadre_legal_europeen_et_nord-americain. Le Québec, quant à lui considère simplement le télétravail comme une nouvelle forme de travail, à laquelle s'appliquent les lois existantes. Les canadiens considèrent qu'une loi propre au télétravail n'est pas nécessaire, mais depuis 1999 le Canada a cependant mis en place une politique du télétravail en faveur des employés de la fonction publique afin de permettre à ceux-ci de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. Consulté le 18 fév 2017 sur www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12559&section=HTML. Voir également les détails de la mise en œuvre de cette politique du télétravail sur le site du gouvernement Canadien, www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12559. Consulté le 18 fév. 2017.

se pratique déjà de manière informelle en Haïti la mise place d'un cadre légal de ce mode d'organisation du travail est donc un impératif **(Titre II)**.

TITRE I : LA NÉCESSITÉ D'UNE CONSÉCRATION LÉGALE DU TÉLÉTRAVAIL EN HAÏTI

367. Si l'on constate qu'à l'échelon international et dans bien des systèmes juridiques nationaux notamment en France, le télétravail est un mode d'organisation du travail déjà encadré par la loi (volontariat, bilatéralité, réversibilité) [745], l'absence d'un cadre juridique, voire d'un simple développement encadré de ce mode d'organisation du travail dans les PED est cependant sans conteste.

368. En Haïti avec la démocratisation des outils numériques, le télétravail gagne vraisemblablement du terrain, il s'agit cependant d'un développement totalement informel. En effet, pour l'heure aucune réflexion collective, aucun réel débat n'a été mené sur la question. Le télétravail reste donc dans la zone grise. D'autant que, la plupart des salariés haïtiens qui effectue leur travail à distance et le transmet au moyen des TIC ignorent s'il exerce leur activité en télétravail[746].

369. Pourtant, le télétravail ne peut s'improviser. Tenant compte des enjeux qui se cachent derrière cette forme de travail[747], sa mise en place a besoin d'être discutée, organisée et surtout juridiquement encadrée. Dans les PED, à l'instar d'Haïti, l'encadrement juridique du télétravail est d'autant une nécessité qu'en cas de mise ne place de cette forme de travail (qu'il s'agisse de manière formelle ou informelle) plusieurs éléments capitaux sont en jeu. Ceux-ci tiennent notamment à la continuité de l'activité, au maintien du partage et de la collectivité, au maintien de l'égalité professionnelle entre télétravailleurs et salariés n'effectuant leurs tâches que dans les locaux de l'entreprise, à la préservation de la confidentialité des données de l'entreprise, à la

[745] *Cf.* Supra 144 et svts.
[746] *Cf.* Supra 141 et svts.
[747] La mise en place du télétravail ne doit pas avoir un impact négatif sur la continuité de l'activité de l'entreprise. De même celle-ci ne doit pas mettre le salarié dans une position d'esclavage moderne, en faisant tomber la frontière entre vie privée et vie professionnelle, livrant de ce fait le salarié à l'entière disposition de l'employeur.

préservation du temps de repos et de la vie privée du télétravailleur. Sans mentionner les risques psychosociaux[748] auxquels les télétravailleurs sont exposés.

370. Le taux de chômage étant considérable en Haïti[749], en cas de mise en place du télétravail en dehors de tout cadre légal, cette forme de travail – généralement présenter comme un formidable outil tant pour l'employeur[750] que pour les travailleurs[751] – pourrait facilement se transformer en un véritable outil d'oppression pour le salarié. C'est le cas par exemple lorsque l'employeur ne respecte pas les durées maximales de travail et de repos, ou encore qu'il envoie une « multitude de courriels quotidiens » au télétravailleur[752].

371. Aussi, autant les stratégies et la participation des entreprises dans l'intégration, le développement et la mise en œuvre du télétravail dans une dynamique productive et efficace sont indispensables, autant la consécration d'un cadre légal du télétravail dans le pays l'est également pour préciser le cadre d'exercice de cette forme d'organisation du travail (**Chapitre 1)**, afin de prévenir les dérives (**Chapitre 2)**.

---

[748] *Cf.* Supra 338.
[749] *Cf.* Annexe 24 - Graphique 4.
[750] *Ibid.*
[751] *Ibid.*
[752] Brahami L., « Le télétravail n'empêche pas la souffrance au travail des salariés », village-jutice.com, 14 avr. 2020. Consulte le 16 juin 2020 sur www.village-justice.com/articles/teletravail-empeche-pas-souffrance-travail-des-salaries,34725.html.

CHAPITRE 1 : UNE CONSÉCRATION LÉGALE NÉCESSAIRE POUR PRÉCISER LE CADRE D'EXERCICE DU TÉLÉTRAVAIL

372. Le télétravail est présenté comme une opportunité pour expérimenter une forme d'organisation du travail intégrant les enjeux *« de qualité de vie au travail, d'égalité professionnelle et de performance »*[753], mais aussi un moyen de développement économique pour les PED a qui profitent la délocalisation d'activités des entreprises étrangères[754]. Cependant, l'élaboration de règles relatives au télétravail et leur consécration juridique, singulièrement pour ce qui concerne les pays en développement, à l'instar d'Haïti, sont indispensables à une mise en place efficace de ce nouveau mode d'organisation du travail.

373. En Haïti, une consécration juridique devrait avoir pour effet une meilleure intégration du télétravail au sein de la société haïtienne. En effet, elle permettrait de mettre à disposition des acteurs de l'entreprise un instrument juridique auquel ces derniers pourraient se référer lors de la mise en place du télétravail. Si dans certains pays la pratique du télétravail peut – dans l'attente d'un cadre juridique propre – parfaitement être régi par le droit commun, il est néanmoins important – voire indispensable vu la désuétude du Code du travail haïtien – que soit précisé le cadre d'exercice du télétravail, afin de rassurer les acteurs de l'entreprise.

374. Pour être efficace, la consécration juridique du télétravail, qui s'avère être une nécessité, dont l'objet est notamment de préciser le cadre d'exercice de ce mode d'organisation du travail, doit se faire en tenant compte de la réalité socio-économico-politique du pays.

Cette consécration juridique devra permettre de préciser, entre autres, le statut du télétravailleur **(Section 1)**, ainsi que, le lieu d'exercice de l'activité du télétravailleur au regard du droit commun haïtien **(Section 2)**.

---

[753] Frank E. et Gilbert P. « Manager le travail à distance : l'expérience du télétravail dans une grande entreprise industrielle », (dir.) Le Roux S. et Marcq J., Le travail : formes récentes et nouvelles questions, Revue organisation, éd. L'Harmattan, 2007, p. 167-188.

[754] *Cf.* Supra 91 et svts.

Section 1 : Le statut juridique du télétravailleur

375. Une fois le télétravail mis en place, une relation particulière s'installe : soit entre l'employeur et le télétravailleur, lorsque l'on est dans le cadre du télétravail salarié ; soit entre le télétravailleur et son client lorsque l'on est dans le cadre du télétravail indépendant. Aussi, pour maintenir un bon rapport de travail, il est nécessaire que les parties soient informées des droits et des obligations de chacun, dans le cadre de cette relation de télétravail impliquant les TIC. Pour ce faire, connaitre le statut juridique qui encadre une relation de télétravail permet un meilleur rapport entre les parties, d'où l'importance s'agissant des pays en développement de préciser la situation juridique du télétravailleur.

376. Une telle précision est d'autant nécessaire que l'application de certains principes légaux peut varier selon que le télétravail est exercé dans le cadre d'un contrat de travail, on est donc face au télétravail salarié, ou que celui-ci est mis en œuvre dans le cadre de l'entrepreneuriat individuel, et donc dans le cadre du télétravail indépendant. C'est pourquoi, dans la plupart des systèmes juridiques où le télétravail est bien organisé, le statut juridique du télétravailleur salarié est précisé. En France par exemple l'Accord National Interprofessionnel de 2005 a défini le télétravail comme *« une forme d'organisation du travail et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat de travail, et 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 »* [755].

377. Il en est ressorti de cette définition trois éléments caractéristiques du statut du télétravailleur. Tout d'abord, ce dernier fait usage des technologies de l'information et de la communication pour la réalisation et la transmission de son travail. Ensuite, il exerce son activité dans le cadre d'un contrat de travail, cela confirme donc son statut de salarié télétravailleur. Enfin, il réalise de manière régulière sa mission hors des locaux de l'entreprise, ce qui excluait le télétravail occasionnel. Il faut toutefois préciser que depuis l'ANI de 2005 des assouplissements

[755] ANI du 19 juil. 2005, relatif au télétravail.

ont été apportés au régime juridique du télétravail. Les plus récents proviennent de l'ordonnance du 22 septembre 2017[756], qui pose notamment le principe d'une présomption simple des accidents de télétravail et donne désormais un cadre juridique au télétravail occasionnel[757]. Cependant, l'obligation de base selon laquelle le télétravail doit être mis en place dans le cadre d'un contrat de travail[758] reste de rigueur. Précisons que le télétravailleur dispose des mêmes droits que le salarié qui exécute sa mission dans les locaux de l'entreprise[759].

378. Autrement dit, le télétravailleur est un salarié comme les autres, faisant simplement usage des TIC pour d'une part, transmettre son travail, et d'autre part, communiquer avec ses collègues et ses supérieurs hiérarchiques[760]. Ainsi, à l'instar des autres salariés, celui-ci est soumis au droit commun du travail[761]. Cela devrait donc faciliter le travail de légalisation du télétravail par les PED qui disposent évidemment d'un droit commun du travail et notamment du travail à domicile[762]. Même si, pour plupart d'entre eux, à l'exemple d'Haïti, il s'agit d'une législation qui mérite d'être adaptée aux réalités du monde du travail actuel.

---

[756] Ordonnance n° 2017-1387 du 22 sept. 2017, relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail. Il résulte des textes amendés par la loi du 29 mars 2018 réformant l'ordonnance du 27 septembre 2017que le recours à un accord collectif ou à défaut à une charte, n'est plus obligatoire pour le télétravail régulier.

[757] Art. L. 1222-9 du C. trav. français qui donne une définition du télétravail, vise le télétravail régulier, mais également le télétravail occasionnel, lequel se trouve désormais légalement reconnu. Ray J.-E., « De la question sociale du XXIe siècle au télétravail », Dr. soc., 2018, p. 52.

[758] « Le télétravail peut être mis en place par accord collectif ou à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique ». En l'absence d'accord collectif ou de charte, le salarié et l'employeur peuvent toujours convenir de recourir au télétravail. Dans ce cas, ils formalisent leur accord « par tout moyen ». Si l'entreprise ne dispose pas d'un comité social et économique au moment de la mise en place du télétravail, il convient de procéder à l'information et à la consultation du comité sociale et économique (ou des délégués du personnel) mais également, d'informer et de consulter le CHSCT au titre des conditions de travail. Art L. 1222-9-I al 3 et 4 du C. trav. français.

[759] Art L. 1222-9-III du C. trav. français.

[760] Il s'agit également d'un élément d'extériorisation de l'entreprise, car le télétravailleur communique également avec des acteurs extérieurs à l'entreprise tels que les clients, les prestataires, etc.

[761] Chantal R., « Travail à domicile, salarié ou indépendant. Incidence des nouvelles technologies de l'information et de la communication », Innovations, 2001, p. 173-193.

[762] « L'encadrement juridique du travail à domicile [constituant] […] une source non négligeable de la régulation du télétravail ». Cox R., Desmarais J. et Lippel K., Les enjeux juridiques du télétravail au Québec, Rapport au Centre francophone d'informatisation des organisations (CEFRIO), mai 2001. Le travail à domicile est règlementé aux articles 357 et svts du Code du trav. haïtien.

379. Quoiqu'il en soit, il s'agit tout de même d'un support juridique dont ils peuvent se prévaloir pour préciser, tout au moins, la nature juridique du contrat de travail ainsi que son régime lorsque l'activité est exercée en télétravail afin de réduire la pratique du « télétravail gris ». Le télétravail n'est pas un nouveau mode de travail, mais une nouvelle forme d'organisation du travail[763]. En conséquence, les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. Le télétravailleur est donc un salarié de droit commun **(I)**. Qu'en est-il cependant du télétravailleur indépendant (**II)**.

I- Le télétravailleur un salarié de droit commun

380. Dans un contexte général, si l'on s'appuie sur le droit français, on comprend que le télétravailleur est avant tout un salarié de droit commun. À cet effet, il est donc important que soit précisé le statut du salarié, par opposition à celui du travailleur autonome. De façon générale, il existe trois éléments fondamentaux qui caractérisent le statut de salarié. Il faut une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination envers l'employeur[764]. Et ce, il importe peu que le travail soit exercé dans un système juridique avancé ou dans un pays en développement, ces trois éléments fondamentaux du statut de salarié qui sont en réalité les éléments caractéristiques du contrat de travail (attributions déterminées, lien de subordination et salaire)[765] doivent être cumulativement réunis pour que l'activité exercée soit considérée comme étant du travail salarié. Cependant, l'élément caractéristique du contrat de travail est l'existence d'un lien de subordination entre l'employeur et le salarié qui, pour l'accomplissement de son

[763] Scaillerez A. et Tremblay D.-G, « Le télétravail, comme nouveau mode de régulation de la flexibilisation et de l'organisation du travail : analyse et impact du cadre légal européen et nord-américain », Revue de l'organisation responsable /Cairn.Info, 2016, p. 21-31.

[764] Le lien de subordination est en droit français une construction jurisprudentielle. Il s'agit d'un élément déterminant du contrat de travail salarié. Celui-ci permet de différencier la relation salariée de la relation commerciale et de la sous-traitance. La chambre sociale de la Cour de cassation a défini le lien de subordination, dans un arrêt de principe du 13 nov. 1996, comme suit : « le lien de subordination se caractérise par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ». Cass. soc., 13 nov. 1996, pourvoi n° 94-13187**,** Bull. civ. 1996, V, n° 386 p. 275.

[765] Cass. soc., 18 nov. 1976, nº de pourvoi 75-13.015, Bull. civ. V, nº 596, JCP G 1977, IV, p. 4.

travail, moyennant rémunération, est soumis à l'autorité et aux directives de son employeur. En droit français, il n'existe aucune définition légale du contrat de travail. C'est de la jurisprudence qu'en ont été dégagés les éléments constitutifs du contrat de travail, qui est un élément essentiel du travail salarié.

381. En droit du travail haïtien en revanche, la qualification du statut de salarié est prévue dans les articles 15 et suivante du Code du travail. C'est plus exactement dans les lignes de l'article 19 que l'on retrouve les trois éléments essentiels du contrat de travail salarié. Il est en effet indiqué

qu'*« un employeur est toute personne physique ou morale de droit civil ou de droit privé qui, en vertu d'un contrat de travail, loue les services d'autrui moyennant salaire pour l'exécution d'un travail déterminé »* [766]

[…]

Un employé ou travailleur est toute personne qui s'engage à prêter ses services moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale de droit civil ou de droit privé » [767].

382. À la lecture de cet article 19, il est évident que les éléments constitutifs du travail salarié sont relativement faciles à constater, y compris la subordination qui sert en fait à distinguer le salarié du travailleur indépendant, ce dernier n'étant d'aucune façon sous le contrôle du donneur d'ouvrage. En effet, la qualification juridique de la relation de travail en contrat de travail salarié ne peut résulter que de l'effectivité d'un lien de subordination entre les parties, par lequel le donneur d'ordre, en l'occurrence l'employeur, exerce un pouvoir de contrôle et de sanction sur l'exécutant qui n'est autre que le salarié, qui lui met à la disposition de son cocontractant sa liberté et sa force de travail[768].

383. Ces mêmes éléments de qualification du salarié mentionnés ci-dessus valent également pour le télétravailleur salarié, ce dernier étant comme le travailleur traditionnel un salarié de droit

[766] Art. 19 al. 1 du C. trav. haïtien.
[767] Art. 19 al. 3 du C. trav. haïtien.
[768] Gauthier W., « La rémunération du travail salarié », Thèse Bordeaux, 2016, p. 106. Wolmark, C. « Le travail, absent du droit du travail ? », Travailler, vol. 36, no. 2, 2016, p. 155-172.

commun. Quoique, s'agissant du télétravail salarié, il faut que soit pris en compte le fait que le télétravailleur exécute sa mission à l'extérieur des locaux de l'entreprise, et donc hors de la surveillance directe de l'employeur. Il est donc loisible de se demander s'il existe un réel lien de subordination reliant le salarié à l'employeur. Or, la notion de subordination est le critère prépondérant pour déterminer l'existence d'une relation de travail salarié. Toutefois, tenant compte des divers moyens dont dispose l'employeur pour contrôler l'activité du télétravailleur[769], l'on peut considérer que la distance n'impacte en rien cet élément déterminant du travail salarié qu'est le lien de subordination[770]. En effet, ce dernier reste intact, dès lors que le télétravailleur – bien que jouissant d'une certaine autonomie dans l'organisation de son travail – effectue sa mission selon les instructions de l'employeur. Autrement dit, le télétravailleur salarié est comme tout autre salarié soumis au pouvoir de direction de l'employeur. Et, comme en témoigne une décision de la Cour de cassation française, le refus de se soumettre à ce pouvoir de direction de l'employeur peut justifier une rupture du contrat de travail[771].

384. Il est également important que soient précisés les critères de l'activité salarié. Tout personne qui exécute un travail sous la direction et l'autorité d'un donneur d'ordre – c'est-à-dire, en position de subordonnée, quelle que soit la durée de l'ouvrage (déterminé ou indéterminé) – est considérée comme exécutant un travail salarié. Le salarié bénéficie d'une rémunération (salaire, bonus et autres primes, etc.)[772]. Celui-ci ne participe, en principe pas aux bénéfices, tout

---

[769] *Cf.* Supra 105 et svts.

[770] *Cf.* Supra 147.

[771] Cass. soc. 8 juil. 2009, n°08-4202.

[772] L'article L3221-3 du Code du travail français indique que « constitue une rémunération [...], le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier. ». La notion de rémunération renvoie à une acceptation plus large que celle de salaire. La Cour de cassation a indiqué dans une décision du 23 sept 1992 « La masse salariale brute, qui sert de base pour le calcul de la subvention de fonctionnement prévue par l'article L. 434-8 du Code du travail, comprend les salaires, appointements et commissions, les congés payés, les primes et gratifications, les indemnités et avantages divers et le supplément familial, ainsi que la part salariale des cotisations de sécurité sociale ». Cass. soc. 23 sept. 1992, n° 89-16.039, Dr. soc. 1992, p. 1004. Aussi, partant de ces définitions, on comprend que la rémunération se compose du salaire proprement dit, c'est-à-dire le « salaire de base » lequel a un caractère fixe, auquel s'ajoute d'autres éléments accessoires au salaire de base. Lesquels peuvent prendre la forme d'avantages en nature (tickets restaurant, logement de fonction, voiture de fonction etc.), ou de primes attribuées au salarié lors d'occasion spéciales. Il faut préciser que ces primes résultent généralement d'un usage, du contrat de travail, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou

comme il n'assume pas les risques économiques auxquels peut faire face l'activité[773]. En outre des éléments qualificatifs du travail salarié, toute une série d'indices permet de déterminer si l'on se trouve en présence d'une activité salariée.

385. En règle générale, le travailleur va être considéré comme exerçant une activité salariée lorsque l'activité est exercée d'une part, au nom et pour le compte d'autrui, en l'occurrence un employeur et d'autre part, selon les indications de l'employeur[774]. Le salarié est tenu de suivre les directives et les instructions de son employeur notamment pour ce qui concerne l'organisation et de la réalisation du travail, c'est le rapport de subordination. Celui-ci n'a pas de réel pouvoir de décision notamment en matière d'investissements et de stratégies. Il exerce son activité de manière quotidienne et régulière au service du même employeur, selon un plan de travail et à des horaires établis par ce dernier (c'est ce qu'on appelle la présence obligatoire). Cette question de la présence obligatoire du salarié au sein de l'entreprise est cependant remise en question dans le cadre du télétravail en contrepartie d'une rémunération versée périodiquement (hebdomadairement, toutes les deux semaines ou mensuellement) ; au moyen d'un poste de travail dédié, et d'outils et de matériels de travail mis à la disposition du salarié par l'employeur.

386. Face à ces critères de qualification de l'activité salariée, on comprend que lorsqu'une telle activité est exercée en télétravail, le télétravailleur, à l'instar des salariés exécutant leur mission dans les locaux de l'entreprise, est dans les mêmes conditions soumis aux obligations de droit commun **(A)**. Il est toutefois nécessaire de préciser le régime juridique du contrat de télétravail **(B)**.

---

encore d'une convention ou un accord collectif. Elles ne sont pas le fruit d'une obligation légale. L'employeur peut donc décider d'y mettre fin de manière souveraine et unilatérale.

[773] « Le non-salarié est celui qui supporte les risques de son activité et en recueille les profits alors que le salarié ne saurait prétendre aux profits et par voie de conséquence ne court pas les risques. […] le salarié n'est pas un entrepreneur, il participe à l'entreprise d'autrui […] » G. Lyon-Caen, Le droit du travail non salarié, Ed. Sirey, 1990.

[774] Rey C., « Travail à domicile, salarié ou indépendant. Incidence des nouvelles technologies de l'information et de la communication », Innovations, vol. nº 13, no. 1, 2001, p. 173-193. C'est ce qui caractérise d'ailleurs le lien de subordination.

A) Le télétravailleur un salarié soumis aux obligations de droit commun

387. Selon le lexique juridique Dalloz, le droit commun est *« au sens large : [les] règles applicables à une situation juridique, ou un rapport juridique entre des personnes physiques ou morales, quand il n'est pas prévu que des règles particulières sont applicables à cette situation ou à ce rapport »*[775]. Autrement dit, le droit commun est l'ensemble des règles juridiques applicables à toutes les situations qui ne font pas l'objet de règles spéciales ou particulières.

388. La notion de salarié de droit commun est généralement évoquée par opposition à celle de salarié de droit public, dont le statut est soumis à un régime particulier, notamment concernant les prestations de sécurité sociale[776]. Le salarié de droit commun est celui dont le contrat de travail est régi par le Code du travail, les conventions de branche et les éventuels accords d'entreprises lorsque ceux-ci existent. Aussi, le télétravailleur salarié étant un salarié de droit commun, celui-ci est, dans les mêmes conditions que le salarié traditionnel, soumis à toutes les obligations du Code du travail et notamment celle tenant tout d'abord au respect du contrat de travail.

389. En effet, signé conjointement par les deux parties, le contrat écrit de travail – par opposition au contrat verbal – permet de rappeler et de sensibiliser autant l'employé que l'employeur à leurs différentes obligations, mais aussi de maintenir une certaine clarté quant aux différentes conditions sur lesquelles s'est fondée la relation de travail. Souvent négligé dans les pays en développement – comme c'est le cas en Haïti, où quoique le contrat écrit soit prévu dans le Code du travail à l'article 16[777], les entreprises priorisent cependant le contrat verbal de travail, prévu par cette même l'article 16 du Code – le contrat écrit est pourtant un élément

---

[775] Guillien R. et Vincent Jn., Lexique des termes juridiques, (dir.), Lexique des termes juridiques, édi. Dalloz, 16ème édition, 2007, p. 252.

[776] Le fonctionnaire subit une subordination juridique avec l'administration. Dans ce cas, le lien de subordination ne découle pas d'un contrat de travail mais d'un statut. Le fonctionnaire est donc lié juridiquement à l'administration. En France, la situation de travail des fonctionnaires n'est pas régie par le Code du travail, ni par les conventions collectives, mais par le statut général des fonctionnaires. L'article D- 134.1 du Code français donne une liste de statuts réglementaires, qui concerne essentiellement les agents des entreprises publiques.

[777] Art.16 du C. trav. haïtien. *Cf.* Annexe 12.

essentiel de la relation de travail. Celui-ci doit, pour être valable, contenir un certain nombre de mentions.

390. Il doit être précisé la nature de l'emploi. En effet, le contrat de travail doit préciser la qualification du salarié. En conséquence, si l'employeur peut imposer au salarié une tâche différente de celle pour laquelle celui-ci il a été initialement embauché, encore faut-il que celle-ci corresponde à sa qualification. L'employeur ne peut donc en revanche pas imposer au salarié un changement de qualification, dès lors que cela serait constitutif d'une modification du contrat de travail, le salarié serait donc pleinement en droit de refuser cette modification de son contrat sans craindre une quelconque sanction de l'employeur[778]. Le contrat doit également mentionner la rémunération (salaire, primes et autres avantages)[779] et la durée de la mission. Que la relation de travail entre employeur et salarié soit mise en place pour une durée déterminée ou indéterminée, un contrat écrit est nécessaire pour en préciser les termes. Le contrat précise en effet, si le travailleur a été embauché pour une période précise. Dans ce cas il n'est pas permis de mettre fin à ce type de contrat avant l'arrivée du terme, à moins qu'il existe l'un des cas de rupture anticipée légalement admis (par exemple, un accorde entre l'employeur et le salarié, un salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée déterminée, etc.). Ou encore, si celui-ci a été embauché pour une durée qui n'est pas fixée. Dans ce cas, chacun des cocontractants peut y mettre fin à tout moment à tout moment, l'employeur en arguant d'un motif sérieux (justifiant par exemple d'une faute grave) [780], et le salarié en respectant une période de préavis[781]. En

[778] La chambre sociale de la Cour de cassation française a jugé en ce sens que l'adjonction d'une nouvelle tâche d'accueil dépourvue de responsabilité à la fonction initiale d'assistante chargée de dossier affecte la nature même des fonctions de la salariée, et constitue donc une modification du contrat de travail. Cass. soc., 8 oct. 2003, pourvoi n° 01-44. Lorsque la modification envisagée affecte un ou plusieurs éléments essentiels du contrat de travail, celle-ci nécessite l'accord clair et non équivoque du ou de la salarié(e) concerné(e). Cass. soc., 31 oct. 2000, n°98-44.988.

[779] *Cf.* Supra 385 et svts.

[780] *Cf.* Infra 563.

[781] « l'obligation de respecter le délai-congé s'impose aux parties au contrat ; qu'il s'en déduit que lorsqu'il n'en a pas été dispensé, le salarié qui n'a pas exécuté son préavis doit à l'employeur une indemnité compensatrice » Cass. soc., 18 juin 2008, pourvoi n° 07-42161.

l'absence d'un contrat clair, il conviendra à la partie qui l'invoque d'apporter la preuve que l'intention mutuelle était de convenir d'un contrat à durée déterminée[782].

391. Par ailleurs, bien qu'il ne s'agisse pas d'un élément essentiel au contrat de travail, il peut également être précisé les horaires de travail du salarié. En effet, les horaires de travail sont fréquemment causes de litige entre employeurs et salariés. Il s'agit d'une situation assez fréquente lorsque pour des raisons le plus souvent stratégiques l'employeur décide de modifier les horaires de travail d'un salarié, et que le salarié refuse la modification envisagée. Cela engendre un conflit pouvant conduire jusqu'à la saisine de l'instance judiciaire compétente en la matière (le conseil de prud'hommes en France)[783]. La Cour de cassation française considère que dans le cadre de son pouvoir de direction, l'employeur peut modifier de manière unilatérale la répartition des horaires quotidiens de travail, sans que ceci soit considéré comme étant une modification du contrat. Il s'agit d'une simple modification des modalités d'exécution du contrat que le salarié ne peut refuser sous peine de commettre une faute. *« En revanche, le passage d'un horaire continu à un horaire discontinu constitue une modification du contrat, qui exige l'accord des intéressés »*[784].

392. La mise en place d'un contrat écrit dans la cadre d'une relation de travail est essentielle pour éviter les malentendus. Dans le cadre du télétravail un contrat écrit est d'autant capital que le salarié travaille en toute autonomie hors des locaux de l'entreprise, il est donc essentiel que soit prédéterminée la durée de la mission, la rémunération, mais encore les horaires de travail

---

[782] Avant les ordonnances Macron de 2017, dès lors que le contrat écrit n'était pas établi et signé par les deux parties dans les délais de deux jours ouvrables suivant l'embauche exigés par la loi, le contrat était réputé avoir été conclu pour une durée indéterminée. Il s'agissait d'une présomption légale contre laquelle l'employeur ne pouvait apporter aucune preuve contraire. Cass. soc. 8 juin 2016, pourvoi n° 14-14.001. Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017, l'absence de CDD écrit ou sa remise tardive ne suffisent pas pour aboutir à la requalification automatique en CDI. Le salarié pourra simplement obtenir des dommages et intérêts.

[783] Les tribunaux jugeaient auparavant en fonction de « l'importance de la modification ». Le salarié ne pouvait pas refuser une modification « accessoire » du contrat de travail, faute de quoi il risquait un licenciement. En revanche, l'employeur ne pouvait pas imposer une modification « substantielle » du contrat de travail sans l'accord du salarié. Mais la Cour de cassation a fait évoluer la jurisprudence depuis quelques années en distinguant, d'une part les modifications du contrat, et d'autre part les modifications des modalités d'exécution du contrat. *Cf.* Supra note 779.

[784] Lorsque la modification envisagée affecte un ou plusieurs éléments essentiels du contrat de travail, celle-ci nécessite l'accord clair et non équivoque du ou de la salarié(e) concerné(e). Cass. soc., 31 oct. 2000, n°98-44.988.

dans la mesure où celui-ci a d'une part, l'obligation de laisser l'employeur inspecter son temps de travail, et d'autre part, il doit respecter les plages horaires établies par ce dernier pour pouvoir être contacté[785]. La nécessité d'un contrat écrit est plus que capital dans les PED, où, en raison de l'absence d'une réglementation propre, la pratique du « télétravail gris » peut occasionner des abus[786], qui peuvent évidemment s'amplifier lorsque la relation de travail n'a pour seul socle qu'un support verbal comme c'est le cas dans le monde du travail haïtien[787].

393. Le télétravailleur est ensuite soumis à l'obligation de loyauté qui découle de l'obligation de bonne foi à laquelle le législateur soumet les cocontractants. Sous réserve de l'obligation de loyauté, il est interdit à un salarié de se livrer à une activité concurrente ou à toute activité de dénigrement de l'entreprise, et ce même pendant les périodes de congé.

L'obligation de loyauté est de fait une obligation essentielle lorsque la relation de travail concerne le télétravail. En effet, l'activité étant exercée hors des locaux de l'entreprise, l'obligation de loyauté permet notamment à l'employeur de s'assurer que le salarié ne signe pas en catimini un contrat avec une autre entreprise, en parallèle à son contrat de travail, et néglige de ce fait les tâches qui lui incombent dans le cadre des activités qu'il accomplit en télétravail.

394. Le manquement à ce devoir de loyauté constitue une faute grave, susceptible d'être sanctionné par un licenciement (sans indemnité). C'est d'ailleurs ce qu'en a jugé la Cour de Cassation française dans une décision du 14 décembre 2005. Dans cette affaire la chambre sociale a donné raison à l'employeur qui a mis fin au contrat d'un salarié pour faute grave, au motif que ce dernier a *« exercé une activité de même nature que celle prévue dans son contrat de travail »* chez un concurrent pendant les congés payés[788]. De même, est considéré comme déloyal, et donc constitue une faute grave justifiant d'un licenciement, le fait pour un salarié d'effectuer pour son propre compte, en cours de chantier, des travaux chez un client de l'entreprise. C'est ce qu'en a jugé la haute juridiction française dans une décision du 15 janvier

[785] Art L. 1222-9 4° du C. trav. français.
[786] *Cf.* Infra 459 et svts.
[787] *Cf.* Annexe 12.
[788] Cass. soc., 14 déc. 2005, pourvoi n° 03-47.970.

2015[789]. Il faut également préciser qu'en cas de violation de l'obligation de loyauté, le salarié peut même être condamné à verser des dommages et intérêts à l'employeur[790]. Il s'agit donc d'une obligation dont le respect est essentiel pour une bonne collaboration d'une relation de télétravail.

395. Le droit positif fait enfin peser sur le salarié une obligation de discrétion à laquelle est également soumis le télétravailleur. Dans certains systèmes juridiques tels que le système français, l'obligation de discrétion professionnelle fait l'objet d'une définition claire. La loi française du 13 juillet 1983 définit l'obligation de discrétion comme suit :

« Les fonctionnaires doivent faire preuve de discrétion professionnelle pour les faits, informations et documents dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions. En dehors de ces cas, expressément prévus par la réglementation en vigueur, notamment en matière de liberté d'accès aux documents administratifs, les fonctionnaires ne peuvent être déliés de cette obligation de discrétion professionnelle que par décision expresse de l'autorité dont ils dépendent. »[791].

L'obligation de discrétion interdit simplement au salarié de divulguer un certain nombre d'informations à laquelle sa fonction peut lui donner accès. Le plus souvent attachée à la fonction publique, l'obligation de discrétion vise à empêcher la divulgation de certaines informations concernant des personnes ou des institutions. Il s'agit par exemple d'informations relatives à la santé des individus ou encore à la sécurité nationale. Il faut cependant préciser qu'en vertu du principe selon lequel tout contrat doit « être exécuté de bonne foi »[792], l'obligation de discrétion ne concerne pas que les fonctionnaires, mais s'impose à toutes personnes exerçant une activité salariée, ceci même en l'absence de stipulation contractuelle.

---

[789] Cass. soc., 15 janv. 2015, pourvoi n° 12-35072.

[790]. Cass. soc.**,** 20 fév 2013, pourvoi n° 11-25694. Dans cette affaire le salarié a été condamné, après sa démission, à payer à son ex-employeur des dommages-intérêts, pour avoir « créé une société pratiquant une activité directement concurrente à celle de la société [dont il a démissionné] et ainsi violé une obligation de non-concurrence ».

[791] Art. 26 al.2 de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, portant droits et obligations des fonctionnaires.

[792] L'exécution de bonne foi du contrat est un principe fondamentale posé en droit français à l'art 1104 al. 1 du Code civil. En matière de droit du travail ce principe est prévu à l'art. L. 1222-1 du Code du trav. français.

396. Indépendamment toutefois de cette obligation générale de discrétion du salarié, ce dernier est également tenu à une obligation de confidentialité. L'obligation de confidentialité est celle qui interdit à un salarié de divulguer à des tiers ou personnes non autorisées, certaines informations de l'entreprise identifiées comme étant « confidentielles ». Cette obligation prend normalement la forme d'une clause dite « clause de confidentialité »[793] insérée au contrat de travail qui interdit au salarié de révéler toutes informations liées notamment aux secrets de fabrication, aux secrets d'affaires ou aux secrets liés aux matières personnelles ou confidentielles, dont l'employé peut avoir connaissance dans le cadre de son activité professionnelle[794].

Cependant, si l'obligation de bonne foi dans les relations de travail est prévue dans le Code du travail haïtien à l'article 18 qui indique que *« le contrat de travail oblige tant à ce qui y est exprimé qu'à ce qui en découle selon la bonne foi, l'équité, l'usage, la coutume ou la loi »*, on peut s'interroger sur la validité d'une telle obligation dans un système juridique où le contrat verbal de travail est encore largement utilisé.

397. L'obligation de confidentialité est une obligation essentielle à la relation de télétravail. En effet, le télétravailleur exerçant sa mission hors des locaux de l'entreprise, et le plus souvent à son domicile, cette obligation lui impose de veiller, à ce que les dossiers de l'entreprise en général, et ceux dits « confidentiels » en particulier, dont il a la charge, soient maintenus en un lieu sécurisé, à l'abri des tiers. Il s'agira le plus souvent d'un espace de travail que celui-ci aménagera à son domicile, dans lequel il installera un classeur métallique avec serrure.

Il faut cependant préciser qu'il ne peut être imposé au salarié une confidentialité sur des données que l'entreprise a elle-même rendues publiques, ou qui présente un caractère manifestement notoire. En France le non-respect de l'obligation de confidentialité est

---

[793] La clause de confidentialité, au contraire de la clause de non-concurrence, se prolonge après la rupture du contrat de travail. Par conséquent, si le salarié manque à ses obligations, il pourra être condamné à payer à son ancien employeur des dommages et intérêts. Cass. Soc. 19 mars 2008, n°06-45322. Dans cet arrêt il a été considéré que le salarie a violé « la clause de confidentialité insérée à son contrat de travail, [en ayant] fait publier, après son licenciement, un ouvrage dans lequel il révélait les procédés d'élaboration du guide édité par l'entreprise ». Le secret doit être gardé non seulement à l'égard des personnes extérieures à l'entreprise, mais aussi en interne.

[794] *Ibid.*

pénalement sanctionné, le salarié encourt jusqu'à deux ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende[795].

B) Régime juridique du contrat de télétravail

398. Pour lever les freins à la mise en place, d'une pratique règlementée du télétravail dans les pays en développement, celui-ci se pratiquant déjà dans la majorité de ces pays de manière « grise », en outre de la nécessité d'adapter le droit du travail à l'évolution des outils numériques, il est nécessaire de préciser le cadre juridique de ce nouveau mode d'organisation du travail. Cela doit évidemment se faire en tenant compte de la réalité ambiante du travail dans les pays en développement. Face au développement du « télétravail gris », il est important que soient précisées les modalités de mise en œuvre du télétravail.

399. Il s'agit d'une étape importante pour les PED dans lesquels ce mode d'organisation du travail est pratiqué de manière « grise ». Il est nécessaire de s'inspirer des modalités de mise en œuvre existant dans certains pays comme la France. En France jusqu'à récemment[796], un simple accord entre le salarié et l'employeur était suffisant pour mettre en place le télétravail. Cet accord était soit inséré dans le contrat dès l'origine, soit matérialisé dans un avenant à celui-ci. Depuis l'ordonnance Macron, un accord collectif ou à défaut, une charte élaborée par l'employeur (soumise à l'avis du Comité social et économique) est nécessaire[797].

400. En Haïti, dans l'attente d'une réelle reconnaissance législative de la pratique du télétravail, un simple accord entre le salarié et l'employeur intégrés au contrat de travail et

[795] Dans le Code pénal français est considéré comme une violation de l'obligation de confidentialité « la révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire » (Art. 226-13).
[796] Art. 24 de l'Ord. n° 2107-1387 du 22 sept. 2017.
[797] Art. L. 1222-9 du C. trav. V. Abella J. et Legras F., « Ordonnance du 22 septembre 2017 et RGPD : le télétravail en demi-teinte », Cah. soc. juin 2018, p. 313. En l'absence de charte ou d'accord collectif sur le télétravail, il est possible de recourir au télétravail de manière occasionnelle sur un simple accord entre le salarié et l'employeur.

soumis au contrôle de la Direction du travail[798] serait suffisant pour la mise en place de cette nouvelle organisation du travail au sein des entreprises. Dans ce cas, un avenant au contrat devra être signé par les deux parties, lequel sera soumis aux dispositions de droit commun. Cependant, en outre des modalités de sa mise en œuvre, il est également important que soient précisées les modalités d'application de cette nouvelle organisation du travail.

401. Compte tenu de ce qui précède, on comprend qu'il est important que la mise en œuvre du télétravail soit consignée dans un accord écrit. Lorsque le télétravail est mis en place dès l'embauche les modalités d'exercice doivent en être précisées dès l'origine dans le contrat de travail, lorsque celui-ci est mis en place en cours de contrat les modalités d'exercice sont précisées dans un avenant.

402. Tout comme lorsqu'il s'agit d'une mise en place dès l'embauche, cet avenant au contrat doit préciser les conditions de mise en place et d'exercice du télétravail. Il doit indiquer si l'employeur prendra en charge les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci. En Haïti, comme dans la majorité des PED, si l'on tient compte de la réalité socioéconomique, la prise en charge des coûts du télétravail ne doit pas être imposée à l'employeur, afin de ne pas freiner les entreprises désireuses de se de mettre en place le télétravail. L'avenant doit également préciser la durée du travail. L'employeur et le salarié doivent convenir de la durée pendant laquelle le travail sera effectué en télétravail (s'agira-t-il de télétravail à temps plein ou de quelques jours ou simplement quelques heures par semaine) ; les conditions de contrôle du travail et du temps de télétravail. Quels sont les moyens que l'employeur envisage d'utiliser pour contrôler le travail du télétravailleur, mais aussi assister celui-ci dans l'accomplissement de sa mission si nécessaire. Il doit également être porté à la connaissance du salarié toute restriction à l'usage d'équipements, d'outils informatiques ou de

[798] La Direction du travail est l'organisme haïtien compétent en cas de conflit individuel de travail. La Direction du travail est informée en cas de résiliation d'un contrat de travail. Cet organisme, après enquête du Service de l'inspection générale du travail, fait appel au Service de conciliation et d'arbitrage pour tenter une conciliation, en cas d'échec, il saisit, sur demande des parties, le tribunal de travail. Art. 32 al 2 et 43 Code haïtien du trav. *Cf.* Annexe 25.

services de communication électronique, ainsi que les sanctions encourues en cas de non-respect de telles restrictions ; les plages horaires durant lesquelles employeur et salarié peuvent se contacter mutuellement ; le recours à une période probatoire, mais aussi les conditions de retour à un contrat sans télétravail lorsque le salarié le souhaite, ou que l'employeur le trouve nécessaire. Il doit également être précisé l'obligation faite à l'employeur de donner au salarié la priorité de reprendre ou d'occuper un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ; l'obligation que soit organisé un entretien annuel qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié, sa charge de travail, sa motivation à continuer d'exercer son activité et télétravail, etc.

II- Le télétravailleur indépendant : entrepreneur individuel ?

403. Le télétravail indépendant peut se pratiquer à domicile, dans un local dédié, dans un espace de *coworking,* etc. Autonome quant à l'exercice de son activité, le télétravailleur indépendant à la liberté de pouvoir évoluer dans différents espaces. Cela ne signifie pas pour autant que l'utilisation des espaces de partage concerne que le télétravail indépendant, mais simplement que le télétravailleur indépendant est plus enclin à utiliser ces espaces puisqu'il n'est pas soumis, à l'instar du télétravailleur salarié, a une obligation de se rendre un ou deux jours au bureau afin de préserver le lien social. Aussi, le télétravailleur indépendant choisira le plus souvent d'exercer son activité dans un espace de partage afin de créer de nouvelles relations professionnelles, mais aussi de maintenir le contact avec l'extérieur.

404. Dans le cas d'un travailleur indépendant ou *freelance*[799], la personne physique est l'entreprise. Aussi, le télétravailleur indépendant dispose d'une liberté totale non seulement quant à l'organisation de son travail, mais aussi, quant aux moyens dont il dispose et aux stratégies mises en œuvre pour accomplir sa mission. Le télétravail indépendant étant, par bien

[799] « Le terme freelance s'emploie pour désigner une personne qui exerce une activité professionnelle de manière indépendante. Le freelance a la particularité d'être à la fois un entrepreneur et son propre employé ». Consulté le 10 nov. 2018 sur https://droit-finances.commentcamarche.com/faq/23807-freelance-definition.

des côtés, différent du télétravail pratiqué dans un cadre salarié, il est important de déterminer les caractéristiques de l'activité indépendante.

405. L'activité de travail indépendant est celle qui est exercée par une personne physique en son nom propre. Le travailleur indépendant assume seul et pleinement les risques économiques de son activité. En France le statut du travailleur indépendant est défini par l'article L. 8221-6-1 du Code du travail tel qu'issue de la Loi du 4 août 2008[800] qui indique *« Est présumé travailleur indépendant celui dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même ou par le contrat les définissant avec son donneur d'ordre »*. Cette définition légale du travailleur indépendant peut parfaitement s'adapter au télétravail indépendant, en impliquant évidemment les TIC qui sont l'un des éléments fondamentaux de l'activité de télétravail.

406. Bien que le concept de travailleur indépendant figure bien dans le Code du travail haïtien à l'art. 306[801], celui-ci n'est en revanche pas défini, ni son régime juridique précisé[802]. Aussi, en matière d'activité de travail indépendant, il n'existe pour l'heure en Haïti aucune réglementation pouvant constituer de socle légal au télétravail indépendant. Pourtant le développement de l'activité de télétravail indépendant peut constituer un véritable tremplin principalement pour les collectivités locales haïtiennes, notamment en matière de lutte contre le chômage[803]. Il est donc nécessaire que soit précisé les caractéristiques et le régime juridique de l'activité indépendante **(A)**, avant de préciser les obligations auxquelles sont soumis le télétravailleur indépendant **(B)**.

A) Critères de l'activité indépendante

407. Les travailleurs indépendants sont des personnes qui exercent à leur compte une activité économique, en supportant les risques de cette activité et en s'appropriant les profits éventuels

[800] Loi n°2008-776 du 4 août 2008, Loi de modernisation de l'économie.
[801] *Cf.* Annexe 27.
[802] l'art. 306 fait seulement allusion aux conditions d'exercice d'activités indépendantes et salariés pour des étrangers établis en Haïti.
[803] *Cf.* Supra 219 et svts.

qu'elle peut générer[804]. Ils sont autonomes dans l'organisation de leur travail, c'est-à-dire qu'ils fixent eux-mêmes leurs rémunérations, horaires, conditions de travail, moyens mis en œuvre, et ne se trouvent pas, à la différence des travailleurs salariés, dans une situation de subordination juridique[805] à l'égard de la personne avec laquelle ils contractent.

408. Aussi, les critères suivants indiquent la présence d'une activité indépendante. L'activité va être considérée comme étant exercée de manière indépendante lorsque le travailleur agit pour son compte et en son nom propre, supporte les frais généraux, finance d'importants investissements et les risques économiques. Une activité est également considérée comme étant exercée de manière indépendante lorsque le travailleur détermine librement les modalités et les conditions d'exécution du travail, fixe lui-même ses horaires de travail et dispose librement de son temps de travail. Autrement dit, le travailleur indépendant joint d'une indépendance totale dans l'exécution du travail. La conséquence de cette totale liberté est qu'en cas de mauvaise exécution ou d'inexécution du travail celui-ci engage sa propre responsabilité[806]. Et si le contrat d'ouvrage (qui n'est autre qu'un contrat d'entreprise[807]) détermine, en règle générale, de manière précise, le travail à fournir, ainsi que la date à laquelle celui-ci doit être livré, ces indications ne

---

[804] Rey C., « Travail à domicile, salarié ou indépendant. Incidence des nouvelles technologies de l'information et de la communication », Innovations, vol. nº 13, no. 1, 2001, p. 173-193. Pontier M., « Télétravail indépendant ou télétravail salarié : quelles modalités de contrôle et quel degré d'autonomie ». Revue des Sciences de Gestion, 2014, pp. 31-39. Baudry B. et Chassagnon, V., « L'arbitrage entre le salariat et le travail indépendant au prisme des théories de la firme : Une analyse économique des pratiques de *CROWDWORKING* ». Revue de l'OFCE, 2016, p. 167-189.

[805] *Cf.* Supra 383.

[806] Le contrat de louage d'ouvrage est régi par les articles 1787 à 1799 code civil français

[807] Le contrat d'entreprise est défini dans le Code civil français comme étant un louage d'ouvrage et d'industrie, l'article 1710 du C. civ. prévoit que « Le louage d'ouvrage est un contrat par lequel l'une des parties s'engage à faire quelque chose pour l'autre, moyennant un prix convenu entre elles ». Mais à le définir ainsi on retrouve également les éléments du contrat de travail et du contrat de mandat. La doctrine a apporté des éléments de précision en indiquant qu'il s'agit d'une « convention par laquelle une personne charge une autre moyennant rémunération d'exécuter un travail en toute indépendance et sans la représenter ». Trois éléments définissent donc la présence d'un contrat d'entreprise : Le premier tient à, l'exécution d'un travail, ce qui le distingue donc du bail qui est le fait de mettre un bien à disposition d'une personne, alors que le contrat d'entreprise porte sur la réalisation d'un travail. Le deuxième c'est l'élément d'indépendance. Ce en quoi il se diffère du contrat de travail qui lui se caractérise par la subordination du salarié au pouvoir de directive, de contrôle et de sanction de l'employeur. Le troisième élément c'est l'absence de représentation. Le contrat d'entreprise se distingue du mandat**.** Deux critères permettent de les distinguer, le mandataire conclu des actes juridiques et agit au nom et pour le compte du mandant (au contraire du contrat d'entreprise le mandataire à pouvoir de représentation).

constituent en rien un obstacle à la liberté dont dispose le travailleur indépendant quant à la libre disposition de son temps de travail. De fait, le travailleur indépendant est sur un pied d'égalité avec le donneur d'ordre et donc n'est pas soumis aux ordres d'autrui. Celui-ci peut donc exécute des mandats pour le compte de plusieurs mandants. Il ne peut pas être soumis à une clause de non-concurrence comme dans le cadre du contrat salarié. Quoiqu'il puisse être soumis à une clause d'exclusivité. Le travailleur indépendant dispose de ses propres locaux commerciaux, même si en réalité celui-ci exercera le plus souvent son activité à son domicile ou dans un télécentre.

409. Il s'agit d'autant de critères pouvant également indiquer la présence d'une activité indépendante exercée en télétravail, avec néanmoins l'obligation que l'usage des TIC soit un élément déterminant dans l'accomplissement et la transmission de l'activité. Les TIC doivent, pour ainsi dire, être au cœur de la réalisation et de la transmission de l'activité. L'un des impacts visibles des TIC sur l'activité de télétravail exercée de manière indépendante, est que le télétravailleur n'a pas l'obligation d'avoir ses propres locaux commerciaux puisque, celui-ci peut exercer son activité à son domicile, dans des espaces de *coworking*[808], ou encore dans n'importe quel endroit dès lors qu'il dispose d'une connexion Internet[809]. Considéré comme étant un professionnel qui exerce une activité économique à son compte, le travailleur indépendant doit s'enregistrer auprès d'un organisme d'affiliation[810]. Dans ce cas, il est dans l'obligation de

[808] En France de tels espaces de travail ce sont considérablement développés. En 2017 on comptait environ 600 espaces de *coworking*. Boyer C, « En 5 ans, le nombre d'espaces de coworking a été multiplié par 10 », éd. Lesecho.com, 06 nov. 2017. Consulté le 13 avr. 2018 sur https://start.lesechos.fr/emploi-stages/vie-en-entreprise/en-5-ans-le-nombre-d-espaces-de-coworking-a-ete-multiplie-par-10-10044.php. Selon une étude réalisée par le groupe américain *Global Cities*, en 2017 le territoire américain abritait plus de 4 000 espaces de *coworking*. Global Cities, « *The flexible workspace market review* », éd. Instant, p. 8. Consulté le 13 avr. 2018 sur www.theinstantgroup.com/media/1363/global-cities-2017.pdf. *Cf.* Annexe 26.

[809] M3 Éditions Numériques, Markethon : être volontaire d'emploi, éd. [Cros] : M3 Éd. Numériques, format Multimédia interactif : Disque 5, 25 po, cop. 2007.

[810] En France, les travailleurs indépendants relèvent désormais du régime général. Avant la Loi de Finance de la Sécurité Sociale 2018, ceux-ci devaient s'affilier à la RSI (régime social des indépendants), lequel a été supprimé. Abdelnour S., « Chapitre 1. Du « tous salariés » au « tous entrepreneurs » ? L'histoire d'une mesure libérale devenue consensuelle (1976-2008) », Moi, petite entreprise. Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité. PUF, 2017, p. 27-62.

choisir un statut juridique. L'activité de travailleur indépendant peut s'exercer sous différents statuts juridiques.

410. L'activité de travailleur indépendant peut être développée sous la forme d'une Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée (EURL)[811]. Dans ce cas le travailleur indépendant est l'unique gérant et associé de son entreprise. Celui-ci engage son patrimoine personnel en cas de défaillance[812]. L'activité peut également se développer sous le statut d'Entrepreneur individuel à Responsabilité Limitée (EIRL). Ce statut permet au travailleur indépendant de limiter l'étendue de sa responsabilité grâce à la constitution d'un patrimoine professionnel distinct de son patrimoine privé[813]. Cela lui permet en cas de défaillance de préserve ses biens propres.

411. L'activité indépendante peut aussi se développer sous le statut de l'autoentrepreneur. Il s'agit du statut qui retiendra le plus notre attention, s'agissant de celui qui semble pouvoir le mieux s'adapter à la réalité du travail dans les pays en développement. Le régime simplifié d'autoentrepreneur a été mis en place en France le 1er janvier 2009 par la loi du 4 août 2008[814]. À l'origine de ce nouveau régime, un rapport établi par François Hurel, *« En faveur d'une meilleure reconnaissance du travail indépendant »*[815], l'objectif étant de faciliter la création d'entreprises individuelles en allégeant formalités administratives et les obligations comptables. L'idée était de faciliter la création d'entreprise individuelle en ouvrant la possibilité à tout individu (salariés, chômeurs, professions libérales, étudiantes, retraitées) [816] disposant des

[811] L'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL) désigne la Société à Responsabilité Limitée (SARL) qui a la particularité de ne comporter qu'un seul associé.

[812] Kornprobst E., « Sociétés de personnes : régime fiscal – Régimes particuliers », Dr. soc. 2012 (actualisation : Janv. 2017).

[813] Philippart P., « L'Entrepreneur Individuel à Responsabilité Limitée : un statut protecteur ? », éd. Entreprendre & Innover, 2012, p 62-74.

[814] Loi n° 2008-776 du 4 août 2008, Loi de modernisation de l'économie.

[815] Hurel F., « En faveur d'une meilleure reconnaissance du travail indépendant », Rapport à Hervé Novelli, Secrétaire d'État chargé des Entreprises et du Commerce extérieur, 10 janv. 2008. Consulté le 2 déc. 2018 sur www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/084000019.pdf.

[816] Certaines activités ne peuvent toutefois pas bénéficier du régime d'autoentrepreneur. Il s'agit des activités rattachées au régime social de la MSA (la Sécurité Sociale Agricole) ; Les professions libérales réglementées ne relevant pas de la caisse de retraite de la Cipav ; Les activités relevant de la TVA immobilière ; Les activités artistiques qui relèvent de la Maison des artistes ou de l'association Agessa ; Les activités de dirigeant majoritaire

compétences nécessaires de pouvoir créer avec le plus d'aisance possible une autoentreprise. Le régime d'autoentrepreneur se prête particulièrement bien au télétravail. D'autant que les avantages du statut d'autoentrepreneur sont nombreux (pas de chiffres d'affaires, pas de charges fiscales ou sociales, dispense d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés (RCS), etc.).

412. Toutefois, l'éligibilité au régime d'autoentrepreneur est soumise à un chiffre d'affaires annuel plafonné, dont le seuil varie selon l'activité concernée (en 2018 il s'élève à 170 000 € pour une activité de vente de marchandises et 70 000 € pour une activité de prestations de services)[817]. L'autoentrepreneur doit également procéder à l'ouverture d'un compte en banque, dédié à son activité professionnelle, afin d'isoler la trésorerie de l'autoentreprise de son budget personnel.

413. Il s'agit d'autant de statuts juridiques sous lesquels peut s'exercer l'activité de travailleur indépendant et qui peuvent évidemment s'appliquer lorsque l'activité indépendante se pratique en télétravail. Cependant, une double précision doit être apportée. La première tient au fait que, l'activité de travailleur indépendant ne doit pas être confondue avec le portage salarial, même lorsque la situation du travailleur indépendant et celle du travailleur en portage salarial présentent, l'un et l'autre, les mêmes caractéristiques économiques. En effet, dans les deux cas il revient au travailleur de construire sa clientèle et de fixer le prix de ses prestations intellectuelles ou de ses ventes. Cependant, dans le cas du portage salarial, le travailleur garde le statut de salarié, ce qui lui maintient deux avantages. Tout d'abord, il continue à cotiser à l'assurance chômage. Ensuite, il ne tient pas une comptabilité propre. Si le travailleur garde apparemment le statut de salarié, il n'en reste pas moins proche de celui de l'indépendant dont le revenu dépend exclusivement du travail réalisé. Aussi, lorsque le travailleur ne réalise aucun chiffre d'affaires, la société de portage ne lui verse aucune rémunération.

---

d'une entreprise (Gérant majoritaire ou en collège de gérance) ; Le cumul avec une activité de travailleur indépendant non salarié déjà immatriculé, relevant de la sécurité sociale pour les indépendants.

[817] https://www.autoentrepreneur.urssaf.fr/portail/accueil/sinformer-sur-le-statut/lessentiel-du-statut.html. Consulté le 2 déc. 2018.

La seconde précision tient au fait que rien n'interdit à un salarié de cumuler son poste de travail salarié avec une activité de télétravail indépendant. Celui-ci doit néanmoins faire en sorte d'éviter les conflits d'intérêts entre son activité salariée et son activité de télétravailleur, et doit faire attention à la concurrence déloyale. Toutefois, pour pouvoir être exercé légalement, le travail indépendant à domicile doit respecter un certain nombre de formalités notamment celles tenant à la création d'entreprise et à l'enregistrement auprès du registre du commerce.

B) Obligations du télétravailleur entrepreneur individuel

414. S'agissant du régime juridique du télétravailleur indépendant, il ne devrait pas soulever de difficultés particulières, puisqu'il serait identique à celui des travailleurs indépendants. Le régime des travailleurs indépendants relève en France d'un régime spécifique de protection sociale dit « régime des travailleurs non-salariés non agricole » régi en droit français par Code de la sécurité sociale[818]. Cette précision a son importance si l'on considère qu'aujourd'hui même la différence entre le travail indépendant et travail salarié n'est plus aussi nette, et pour citer Célérier Sylvie seule *« la couverture sociale spécifique constitue [aujourd'hui] le dernier critère de distinction dans certaines situations hybrides ou la dépendance n'est plus si évidente et ou l'autonomie des salariés se fait particulièrement large »*[819].

Toutefois, le rôle majeur des TIC devra évidemment être pris en compte notamment dans le régime de la sécurité sociale de ces télétravailleurs.

415. Il faut également préciser que le travailleur indépendant peut être fiscalement et socialement « assimilé salarié ». Cette qualification d'« assimilé salarié » retenue par la jurisprudence française[820] permet uniquement à celui-ci de bénéficier des avantages fiscaux et sociaux des salariés tout en continuant juridiquement à être considéré comme indépendant. Ainsi, le travailleur indépendant « assimilé salarié » peut bénéficier de la protection sociale des

[818] Art. L. 611-1 à L. 611-3 du Code séc. soc.
[819] Sylvie C., Le travail indépendant : statut, activités et santé, édition 2014, p. 31.
[820] Cass. soc., 31 oct. 2006, pourvoi n° 05-42.926.

travailleurs salariés, généralement considérée plus avantageuse, puisqu'elle permet d'être affilié au régime général de la sécurité sociale.

416. En Haïti, cependant bien que le Code du travail mentionne succinctement l'activité indépendante[821], la situation juridique du travailleur indépendant reste malgré tout imprécise. Cela ne constitue, toutefois, en rien un obstacle au développement du télétravail indépendant en Haïti, même s'il reste nécessaire que le statut du travailleur indépendant soit précisé dans le Code du travail, ce qui devra, sans doute, être le cas lors de l'aménagement inéluctable du Code[822]. En attendant, en cas de mise en place du télétravail indépendant en Haïti, le télétravailleur indépendant devra se faire enregistrer auprès de la Direction du travail, pour pouvoir exercer son activité en toute légalité.

Section 2 : Le statut juridique du lieu d'exercice de l'activité du télétravailleur

417. Le télétravail consiste à exercer une activité professionnelle en dehors du cadre d'une entreprise, par le biais des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Le travail qui est effectué dans un lieu extérieur au bureau traditionnel d'une entreprise et qui est transmis au moyen des outils technologiques ne requiert pas la présence physique du travailleur dans un local dédié.

418. Aussi, le télétravailleur qu'il soit salarié ou indépendant peut accomplir la mission qui lui est confiée soit à son domicile, soit dans un local aménagé et doté d'équipements informatiques et de télécommunications (ordinateur et téléphone portable, scanner, accès Internet, imprimante, services de visioconférence, etc.), qu'il partage avec d'autres télétravailleurs. Cependant, bien que les endroits où peuvent s'exercer l'activité de télétravail (salarié ou indépendant) soit les mêmes, les enjeux qui entourent ces deux formes d'exercices du télétravail étant différents, il est

[821] Art. 226 et 306 du C. trav. haïtien. *Cf.* Annexe 27.
[822] *Cf.* Infra 619 et svts.

nécessaire que soit faite une distinction entre le lieu d'exercice du télétravail salarié **(I)**, et le lieu d'exercice du télétravailleur indépendant **(II)**.

I- Lieu d'exercice du télétravail salarié

419. En règle générale le télétravail peut se pratiquer de n'importe quel endroit dès lors que le télétravailleur dispose des outils technologiques nécessaires et d'une connexion Internet. Avec le télétravail *« il n'existe [désormais] non plus un, mais plusieurs lieux de travail »*[823]. Celui-ci peut s'effectuer au domicile du télétravailleur salarié ou dans un « tiers lieux », tel qu'un télécentre. Le télécentre étant un lieu de travail aménagé, destiné aux télétravailleurs exerçant une activité salariée[824], où il leur est proposé différents espaces leur permettant d'exercer leur activité dans les meilleures conditions possibles. Dans la mesure où le télétravail peut être pratiquer dans n'importe quel endroit[825], la question est de savoir si la détermination du lieu d'exercice du télétravail peut faire l'objet d'une clause insérée au contrat de télétravail.

420. En raison de la liberté dont dispose le télétravailleur d'exercer son activité de n'importe où, il parait compliqué pour les pays avancés de prévoir, dans le contrat de travail, les lieux éventuels de pratique tu télétravail. En effet, avec le déploiement du wi-fi sur l'ensemble de leur territoire national, ainsi qu'à l'échelle mondiale il s'avère difficile de prévoir le lieu où doit s'exercer le télétravail. De plus, la détermination d'un prétendu lieu d'exercice du télétravail va à l'encontre de l'esprit même de ce nouveau mode d'organisation du travail, dont l'objet est justement de permettre au salarié de pouvoir travailler de n'importe où.

421. Cependant, s'agissant des pays en développement, faire figurer le lieu où peut s'exercer le télétravail dans le contrat de travail est nettement moins compliqué. En effet, en Haïti par exemple, quoique l'on constate qu'il existe aujourd'hui une véritable avancée s'agissant de la démocratisation des outils numériques et d'Internet dans ce pays, il n'empêche qu'un

---

[823] Thiébart P., « le télétravail après les ordonnances Macron », La Revue Fiduciaire, 2018, p. 4-17.

[824] Le télécentre est un espace de travail partagé également très prisé par les entrepreneurs individuels en quête de *net working*.

[825] *Cf.* Supra 420.

déploiement du wi-fi sur l'ensemble du territoire national, ainsi qu'une campagne d'information en faveur de la démocratisation du numérique particulièrement en milieu rural reste nécessaire. Aussi, en raison de l'indisponibilité du wi-fi sur tout le territoire, la mention du lieu de télétravail dans le contrat de travail peut être facilitée.

422. Dans les pays en développement, il est important que soit déterminé le lieu d'exercice du télétravail, et que celui-ci soit mentionné dans le contrat de travail ou dans l'avenant pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, dans la mesure où il est de la responsabilité du télétravailleur de s'assurer que la connexion Internet dont il fait usage est une connexion sécurisée, principalement lorsque celui-ci manipule les données confidentielles, et à plus forte raison les données sensibles[826] de l'entreprise et de la clientèle, il est souhaitable, dans les pays en développement, que le ou les lieux d'exercice du télétravail soient spécifiés dans le contrat de travail. Il s'agit d'un facteur important, principalement en cas de lieu d'exercice multiple du télétravail, pour s'assurer notamment de la sécurité des données de l'entreprise.

423. Il faut rappeler que lorsque le télétravail est exercé à domicile l'employeur est normalement responsable de s'assurer de la conformité du lieu de travail[827]. Ce principe est cependant difficilement transférable en droit du travail haïtien, dans la mesure où, il serait contre-productif d'imposer à l'employeur le respect des règles relatives à l'aménagement du lieu travail à domicile et a fortiori celles relatives à l'aménagement du lieu de télétravail. Il serait intéressant que les autorités haïtiennes incitent les entreprises, en cas de mis en place du télétravail à domicile, à participer à l'aménagement du lieu de travail en leur accordant, par

---

[826] *Cf.* V. Note 636.

[827] « Le lieu où s'effectue le télétravail devra être reconnu comme équivalent à d'autres lieux de travail dans l'entreprise. La conception du lieu de travail et l'équipement utilisé doivent, dans la mesure du possible, être conformes aux réglementations qui s'appliquent à ces locaux... Des représentants de la santé et de la sécurité, ainsi que d'autres représentants désignés par l'employeur, doivent avoir le droit d'accéder au lieu de travail et de l'inspecter. En principe, l'entreprise est responsable de tout l'équipement nécessaire et de son installation. Elle se chargera également de la maintenance et de l'adaptation de l'équipement ». Rey C. et Sitnikoff F., « Télétravail à domicile et nouveaux rapports au travail », Revue Interventions Économiques [En ligne], 2006, mis en ligne le 01 juillet 2006, consulté le 09 mai 2018 sur https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/697.

exemple, des avantages fiscaux. Cela serait un moyen pour l'État haïtien de s'assurer que le télétravailleur dispose notamment d'un espace suffisant pour loger l'équipement informatique et le mobilier, et d'un lieu de travail adéquat, ergonomique et sécuritaire.

Préciser ce que l'on peut qualifier de « lieu de télétravail désigné » dans le contrat de travail permettra notamment de déterminer les lieux où le télétravail doit être interdit, au nom par exemple de la sécurité des données de l'entreprise.

424. Ensuite, eu égard aux enjeux liés à la sécurité du lieu de télétravail, la mention du lieu du télétravail dans le contrat apparaît primordiale pour une mise en œuvre efficace de ce mode particulier d'exécution du travail sur le territoire haïtien. Cela permettra de traiter avec plus d'efficacité la question des accidents de travail. Précisons que dans la cadre du télétravail salarié, il n'est pas souhaitable que le télétravailleur soit habilité à recevoir des clients ou autres tiers sur le lieu de télétravail principalement lorsque celui-ci exerce l'activité à son domicile. D'autant plus qu'avec les moyens technologiques performants qui existent aujourd'hui, absolument tout peut être fait à distance, y compris la livraison de la prestation[828].

425. Toutefois, afin d'éviter tout amalgame, une précision importante doit être apportée. Dans le souci d'améliorer la qualité de vie des salariés qui n'habitent pas à proximité de l'entreprise, certains employeurs choisissent de mettre à disposition de leurs salariés – à proximité de leur domicile – des espaces de travail adaptés situés hors des locaux habituels de l'entreprise. Ces espaces sont appelés des « bureaux satellites ». Cependant, bien que ces salariés réalisent et transmettent le travail effectué depuis ces « bureaux satellites » en faisant usage des technologies nouvelles, l'activité exercée par ceux-ci ne peut être considérée comme étant réalisée en télétravail. En effet, dès lors que le bureau satellite de l'entreprise constitue un local de l'employeur, le travail qui y est réalisé par les salariés n'est pas considéré comme du télétravail au sens de la loi qui prévoit que le télétravail s'exerce en dehors des locaux de l'employeur[829].

---

[828] Verbiest Th. et Le Borne M., « Le fonds de commerce virtuel : une réalité juridique ? », Gaz. Pal. 2002. Doctr. 21, note 1.

[829] Pontier M., « Télétravail indépendant ou télétravail salarié : quelles modalités de contrôle et quel degré d'autonomie », Revue des Sciences de Gestion, 2014, p. 31-39.

II- Lieu d'exercice du télétravail indépendant

426. Comme le télétravailleur salarié, le télétravailleur indépendant peut exercer son activité de n'importe quel endroit. Cependant, celui-ci choisira le plus souvent de le faire à son domicile, afin d'éviter d'investir dans la location d'un local commercial. C'est l'un des avantages du télétravail indépendant[830]. Lorsque le télétravailleur indépendant choisit, d'exercer son activité à son domicile se pose la question du statut du domicile. Dans la mesure où, il s'agit d'un local d'habitation dans lequel est exercé une activité commerciale. Il s'agit d'une question importante dès lors que dans certains systèmes juridiques, il existe une législation spéciale pour les locaux commerciaux recevant notamment du public. Aussi, il y a lieu de s'interroger sur le fait de savoir si le local d'habitation dans lequel est exercée une activité de télétravail indépendant tombe sous le coup de cette législation.

427. Un local commercial suppose en principe l'accueil de clients. Dans certains pays comme la France la loi fait obligation aux établissements recevant du public (ERP) de respecter certaines normes, et notamment celles relatives à la sécurité incendie et à l'accessibilité aux personnes à mobilité réduite[831]. Cependant, s'il s'agit d'une question importante, il semblerait des plus logique que le télétravailleur indépendant ne soit pas soumis à de telles obligations. En effet, le travail du télétravailleur indépendant étant réalisé et transmis *via* les canaux technologiques, le local dans lequel celui-ci exerce son activité qui peut également être son domicile n'est en principe pas destiné à accueillir du public, les commandes étant normalement passées *via* les mêmes canaux numériques.

---

[830] Rappelons que, lorsque le télétravail indépendant est exercé à domicile, le télétravailleur doit s'assurer qu'il dispose d'une assurance habitation qui couvre également son activité professionnelle. *Cf.* Infra 429.

[831] Par ailleurs, depuis le décret du 28 mars 2017, il est fait obligation aux ERP de tenir un registre public d'accessibilité qu'ils doivent mettre à disposition de leurs clients au sein de l'établissement. Ce registre précise « les dispositions prises pour permettre à tous, notamment aux personnes handicapées, quel que soit leur handicap, de bénéficier des prestations en vue desquelles cet établissement a été conçu ». Décret n° 2017-431 du 28 mars 2017 relatif au registre public d'accessibilité et modifiant diverses dispositions relatives à l'accessibilité aux personnes handicapées des établissements recevant du public et des installations ouvertes au public.

Aussi, il va de soi que le télétravailleur indépendant ne serait pas soumis à la législation régissant les locaux commerciaux destinés à accueillir du public.

428. En revanche, lorsque le télétravailleur indépendant fait le choix personnel d'exercer son activité professionnelle à son domicile, des mesures spécifiques existent en matière d'assurance habitation afin de couvrir au mieux ces personnes dans l'exercice de leur profession. En effet, le fait pour le télétravailleur d'exercer une activité professionnelle depuis son domicile l'amène à occuper celui-ci plus souvent. Cela conduit à une modification du risque, aussi bien du logement que du mobilier, et plus exactement du mobilier professionnel à assurer. Il est alors important de connaître les particularités liées à l'assurance habitation dans le cadre du télétravail indépendant puisque le télétravailleur indépendant est beaucoup plus exposé au risque d'intrusion et de vandalisme de son logement. Le télétravailleur peut du fait de son activité professionnelle à son domicile être la cible d'individus mal intentionnée. En effet, celui-ci peut être la cible de vol entrainant des dégradations matérielles touchant le matériel professionnel, mais aussi des conséquences physiques pour le télétravailleur qui peut être victime de violence lors de la pénétration de son logement (les malfaiteurs peuvent penser que celui-ci garde de l'argent à son domicile).

429. Le télétravailleur doit donc, en plus de ses biens personnels, protéger ses biens professionnels, et principalement les outils numériques (ordinateur dédié, scanner etc.), sans lesquels ladite activité serait tout simplement paralysée. Aussi, les biens professionnels doivent, au même titre que les objets de valeurs, eux aussi être couverts par l'assurance habitation.

430. Par ailleurs, afin d'être entièrement couvert, le travailleur indépendant à domicile devrait également souscrire au minimum à une garantie responsabilité civile professionnelle afin de se couvrir, ainsi que son matériel, pour les dommages éventuels qui découleraient de l'exercice de son activité professionnelle. L'assurance responsabilité civile ne devrait pas poser de difficulté particulière lorsque le télétravail indépendant est exercé à domicile, dès lors que celle-ci est généralement incluse dans l'assurance habitation (quoiqu'il faille adapter l'activité professionnelle). Le télétravailleur doit en revanche obligatoirement souscrire une telle assurance

lorsque l'activité est exercée dans des locaux autres que son domicile (télécentre, espace de *coworking*, etc.). Ce qui serait le cas en Haïti, comme dans la plupart des PED, dans lesquels les travailleurs qui font usage des outils numériques fréquentent assez régulièrement les cybercafés[832] qu'ils utilisent le plus souvent comme espace de travail. Aussi, en cas de développement du télétravail indépendant en Haïti, la souscription d'une telle assurance par le télétravailleur serait nécessaire.

431. Le souci d'assurer son logement ainsi que ses biens professionnels ne sont toutefois pas les seules préoccupations du télétravailleur indépendant à domicile. En effet, un autre risque auquel celui-ci est exposé est le piratage informatique. L'ordinateur du télétravailleur indépendant contient des données confidentielles et/ou sensibles déterminantes pour l'exercice de l'activité. Or, de telles données sont évidemment beaucoup plus exposées lorsque l'activité est exercée à domicile que lorsqu'elle est exercée dans les locaux d'une entreprise, pour la simple raison que l'accès à Internet à domicile se fait *via* des réseaux le plus souvent moins sécurisés que lorsqu'il s'agit de connexion au sein d'une entreprise.

432. Une attention toute particulière doit donc être prêtée par le télétravailleur indépendant aux données qui résulteraient de son activité professionnelle. Celui-ci doit prendre toutes les mesures nécessaires afin d'éviter que ces données ne tombent entre les mains de personnes mal intentionnées, comme les *hackers*. Aussi, les données qui résulteraient de l'activité doivent donc faire l'objet d'une assurance spéciale (sans doute par extension à l'assurance habitation du télétravailleur), mais aussi le télétravailleur doit prévoir l'usage de technologies fiables telle que la *Blockchain* qui permet aux données numériques d'être distribuées sans être copiées[833].

433. La protection des données numériques résultant d'une activité professionnelle est une question importante, principalement dans le cas des pays en développement comme Haïti, où la question de la protection des données informatiques et principalement des données personnelles est complètement négligée, ce qui expose évidemment de telles données à d'éventuels actes de

[832] *Cf.* Supra 47 et svts.
[833] Legeais D., « *Blockchain* », Lexis 360, 2017, fasc. V. également, *Cf.* Supra 314.

malveillances. C'est d'ailleurs ce qui ressort des propos du président de l'Association Haïtienne pour les Technologies de l'Information et de la Communication (AHTIC), Marx Larson Henry lors d'une conférence de presse tenu à l'occasion de la Journée mondiale de la protection des données. En Haïti, la problématique des vols et de l'utilisation maladroite des données personnelles constitue une réelle préoccupation, et pour cause *« La diffusion de données personnelles sur les réseaux sociaux montre que les utilisateurs ne tiennent pas toujours compte des conséquences que leurs publications peuvent avoir sur leur vie privée et leurs parcours professionnels »*[834]

434. Cependant, qu'il s'agisse de l'exigence des différentes formes d'assurance (assurance d'habitation renforcée du logement où est exercée l'activité de télétravail indépendant, assurance responsabilité civile en cas d'exercice de l'activité dans de tiers lieux) ou encore de l'exigence de prendre des mesures de protection des données de l'activité, les autorités haïtiennes doivent manier ces obligations avec parcimonie, afin de ne pas brider le développement du télétravail indépendant. Ces obligations qui en réalité visent à protéger l'activité du télétravailleur indépendant ne doivent absolument pas être perçues comme étant une contrainte par ce dernier.

435. Il est enfin important de préciser que ces exigences relatives notamment à l'assurance habitation ne concernent que le télétravail indépendant. En effet, le statut de travailleur à domicile n'implique pas de changements particuliers pour l'assurance habitation dans le cadre du télétravail salarié, dès lors qu'il est de la responsabilité de l'employeur de souscrire pour le télétravailleur à une multirisque informatique qui le couvrira ainsi que les biens dédiés à l'activité.

[834] Zidor K., « Protection des données : où en est-on en Haïti ? », Journal Le National du 29 janv. 2019. Consultable sur, www.lenational.org/post_free.php?elif=1_CONTENUE/economies&rebmun=2137.

CHAPITRE 2 : LA NÉCESSITÉ D'UNE CONSÉCRATION LÉGALE DU TÉLÉTRAVAIL AFIN DE PRÉVENIR LES DÉRIVES

436. Pendant longtemps le télétravail a été pratiqué dans les pays développés en l'absence de tout cadre législatif et juridique propre. En effet, si avec l'émergence des TIC et d'Internet le phénomène du télétravail s'est rapidement développé dans les pays occidentaux, la presque quasi-totalité d'entre eux n'a cependant que tout récemment mis en place un cadre législatif règlementant la pratique de cette forme d'organisation du travail. S'agissant des pays européens, il a fallu attendre l'accord-cadre européen de 2002[835] entre les partenaires sociaux pour que la pratique du télétravail ait sa première base légale.

437. Cependant, on constate que l'absence de base légale supra nationale ou national n'a pas empêché le développement de cette pratique. Même si l'argument du vide juridique, souvent avancé par les détracteurs de cette forme de travail, en a sans doute ralenti son développement en freinant des initiatives.

438. On comprend donc que l'absence d'un cadre réglementaire dans les pays en développement ne constitue pas "en soit" un handicap au développement du télétravail. D'autant que, ce dernier se pratique déjà de manière informelle dans la plupart d'entre eux, à l'image d'Haïti **(section 1)**. La mise en place toutefois d'un cadre règlementaire de la pratique du télétravail en Haïti – comme dans tous autres PED – est toutefois nécessaire pour prévenir les abus **(section 2)**.

[835] Accord-cadre européen n° S/2002/206.01.02/ du 16 juil. 2002 sur le télétravail. Il a été laissé aux États membres un délai de trois ans pour transposer cet accord dont l'objectif était de concilier sécurité et flexibilité. L'accord-cadre européen de 2002 a été repris en France par l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005. L'accord national interprofessionnel de 2005 a été transposé dans la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives. Ses dispositions sont codifiées aux articles L. 1222-9 à L. 1222-11 du code du travail

Section 1 : Le développement informel du télétravail en Haïti

439. Lorsque le télétravail se pratique en dehors de tout cadre règlementaire, celui-ci est considéré comme pratiqué de manière informelle. La pratique informelle du télétravail est connue sous l'appellation de « télétravail gris », dans la mesure où il s'agit de télétravail non formalisé dans le contrat de travail.

440. Le télétravail gris étant largement pratiqué dans les pays en développement, en raison notamment de l'absence de mise à jour de leur législation du travail – à l'image d'Haïti dont la législation sur le travail date des années quatre-vingt[836] – il est important de préciser ce que recouvre cette pratique **(I)**.

Par ailleurs dans la mesure où en cas de « télétravail gris », d'une part, il n'existe pas d'accord écrit entre les deux parties, et d'autre part, les PED connaissent un taux de chômage relativement élevé[837], la pratique du « télétravail gris » ne soumet l'employeur a aucune obligation légale, et notamment celle de laisser le télétravailleur libre d'accepter ou de refuser ce mode d'organisation du travail. Une consécration du télétravail en Haïti est nécessaire afin de prévenir les abus que peut engendrer le développement du « télétravail gris » dans le pays **(II)**.

I- La pratique du « télétravail gris »

441. Objet de nombreux débats singulièrement dans les pays développés, le « télétravail gris » ou « informel » n'est pourtant pas une pratique nouvelle. Cette forme de travail est apparue dès les années soixante aux États-Unis avec l'émergence d'Internet[838], l'essor des TIC et leur

---

[836] *Cf.* Infra 618.

[837] *Cf.* Supra 196.

[838] En 1969 afin de mieux sécuriser le réseau d'information des États-Unis, l'ARPA (*Advanced Research Project Agency)* un organisme de l'armée américaine, a mis en place un réseau en « toile d'araignée » baptisé l'APARNET lequel est l'ancêtre d'Internet. Bonjawo J., Révolution numérique dans les pays en développement : l'exemple de l'Afrique, éd. Dunod, 2011, p. 15. V. également, *Cf.* Supra 138. En réalité il a fallu attendre les années 1980 pour que les esprits et singulièrement l'État fédéral y prête réellement attention. Bosquet Y., « Le développement du télétravail aux États-Unis (*Telework development in the U.S*) », Bull. Assoc. Géogr. Franç., 1998, p. 249-256.

immersion dans le monde du travail[839]. En France, comme dans nombre de pays européens, les diverses formes de travail à distance, favorisé par la diffusion de la micro-informatique et la démocratisation d'Internet, ont fait leur apparition vers la fin des années quatre-vingt[840].

442. Avec la mise en place d'un cadre normatif règlementant le télétravail, dans les pays développés, la pratique du « télétravail gris » peut aisément être confondue au « télétravail dissimulé par dissimilation d'emploi salarié ». C'est pourquoi le « télétravail gris » doit donc être distingué du « télétravail dissimulé » **(A)**. Dans les pays en développement, comme Haïti, la pratique du télétravail gris est favorisée par la conjoncture économique **(B)**.

A) Le « télétravail gris » n'est pas du « travail dissimulé »

443. Une distinction nette doit être faite entre le télétravail gris et le télétravail dissimulé « par dissimulation d'emploi salarié ». Est considéré comme étant du « télétravail gris », celui qui se pratique dans un système où l'on relève une absence totale de normes juridiques sur la question du télétravail, ce qui est en principe le cas dans la plupart des pays en développement[841]. Le travail dissimulé « par dissimulation d'emploi salarié »[842] en revanche porte sur le nombre d'heures de travail réalisées en dehors des locaux de l'employeur. C'est le fait pour l'employeur *« […] de mentionner [intentionnellement] sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas*

---

[839] *Cf.* Supra 329.

[840] Frank E. et Gilbert P., « Manager le travail à distance : l'expérience du télétravail dans une grande entreprise industrielle », Revue Marché et organisations 2007, p. 167-188.

[841] Selon une étude d'épipaje « c'est dans les pays émergents que la proportion des télétravailleurs est la plus forte : 27% au Moyen-Orient -Afrique, 25% en Amérique latine, 24% en Asie-Pacifique, mais seulement 9% en Amérique du Nord (États-Unis, Canada) et en Europe (7% en France). Les champions du télétravail sont l'Inde (56%), l'Indonésie (34%), le Mexique (30%), l'Argentine (29%), L'Afrique du Sud (28%) et la Turquie (27%). Les lanternes rouges sont la Hongrie (3%), l'Allemagne (5%), la Suède (6%), la France et l'Italie (7%) et le Canada (8%) ». Pourtant, c'est précisément dans les pays en développement qu'il existe le plus souvent un vide juridique sur le télétravail. Consulté le 25 mai 2018 sur www.equipaje.fr/fr/taxonomy/term/73.

[842] Il faut comprendre ici le télétravail dissimulé « par dissimulation d'emploi salarié » prévu dans le Code du trav. Français à l'art L. 8221-5, par distinction au « travail dissimulé par dissimulation d'activité de l'art. L. 8221-3 du même Code.

d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu […] » [843]. Cependant, si le télétravail gris se distingue formellement du travail dissimulé, il semble loisible de considérer que par un raisonnement analogique, lorsque l'employeur omet intentionnellement de faire refléter sur le bulletin de salaire les heures de travail réellement effectuées par le télétravailleur salarié on se trouve face à du télétravail dissimulé par dissimilation d'emploi salarié[844]. À moins que la mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli par le télétravailleur ne résulte d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail, tel qu'il a été jugé par la Cour de cassation française pour le travailleur traditionnel[845].

444. La notion de travail dissimulé ne figure pas dans le Code du travail haïtien pourtant la distinction entre le télétravail gris et le télétravail dissimulé est importante puisque, si la pratique du télétravail gris ne fait courir en principe à l'employeur aucun risque juridique, puisqu'il n'existe aucun cadre légal exigeant le respect de certaines formalités, le télétravail dissimulé par dissimilation d'emploi salarié en revanche expose celui-ci à des sanctions. En France par exemple en cas de travail dissimulé l'employeur et le salarié s'exposent aux sanctions prévues à l'article L 8224-1 du Code du travail[846].

445. Toutefois, si pratiquer en dehors de tout cadre règlementaire le télétravail gris fait en principe échapper le télétravailleur à des sanctions légales, celui-ci reste en revanche exposé aux risques liés au caractère informel de l'exercice du télétravail. Il s'agit tout d'abord, du risque que court le télétravailleur gris d'être licencié pour « absences injustifiées » par un employeur, qui pourtant était favorable à la pratique, mais qui désire simplement se séparer du salarié. Il va de

---

[843] L. 8221-5 2° du Code du trav.

[844] Cette position a été retenu par le juge français s'agissant semble parfaitement pouvoir s'appliquer au télétravail Cass. soc. 21 mai 2002, pourvoi n° 99-45.890, RJS. 2002, p. 749. Cass. soc. 4 mars 2003, pourvoi n° 00-46.906. Dr. soc. 2003, p. 528.

[845] Cass. crim. 16 avr. 2013, pourvoi n° 12-81.767. Cass. crim. 28 janv. 2014 pourvoi n° 12-81.406.

[846] Ils s'expose à une peine d'amende de 45.000 euros et une peine d'emprisonnement de 3 ans. Art. L 8224-1 du Code du travail. L'employeur ainsi que le télétravailleur s'expose aux mêmes sanctions auxquelles sont exposés les employeurs et travailleurs dans une relation de travail traditionnel. Cerf-Hollender A., « Infractions relevant du droit social », Revue de science criminelle et de droit pénal comparé/Cairn.Info, 2011, p 404 à 409.

soi que dans un système dans lequel le télétravail n'est pas règlementé, l'entente entre le salarié et sa hiérarchie pour mettre en place le télétravail sera forcément une entente orale. Il sera donc difficile pour le salarié de rapporter la preuve d'un tel accord. D'autant que certains pays en développement comme Haïti admettent encore aujourd'hui le contrat de travail « verbal »[847]. Aussi, en cas de conflit, la mise en place du télétravail n'ayant fait l'objet d'aucun écrit, l'employeur pourra aisément arguer « d'absences injustifiées » pour justifier sa décision de mettre fin aux relations de travail. Le salarié ne dispose donc d'aucune protection contre de tels abus. En Haïti, le télétravailleur gris se trouve d'autant plus exposé au risque d'un licenciement abusif que le Code du travail ait institué l'*« absence de l'employé sans motif valable et sans l'autorisation de l'employeur pendant trois jours consécutifs ou quatre fois au cours du même mois »* parmi les motifs de rupture de contrat de travail n'engageant pas la responsabilité de l'employeur[848]. Aussi, s'agissant du télétravail, on comprend que l'employeur de mauvaise foi qui souhaite licencier un télétravailleur salarié avec lequel il ne s'entend plus peut arguer d'une absence répétée de celui-ci, alors que la non présence régulière du salarié au sein de l'entreprise provient d'un accord mutuel en les deux parties.

446. Le télétravailleur gris court ensuite le risque de se voir refuser le remboursement des frais personnels engagés pour des dépenses professionnelles. Dans la majorité des systèmes juridiques dans lequel le télétravail est règlementé, il est le plus souvent fait obligation à l'employeur de rembourser les frais personnels engagés par le télétravailleur pour les besoins de l'activité, dès lors que de tels frais sont considérés comme étant des frais professionnels. En France par exemple nonobstant le fait que depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017[849] ce n'est plus une obligation pour l'employeur *« de prendre en charge les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail [ce qui implique] notamment le coût des matériels informatiques, logiciels, abonnements [téléphone et Internet], communications et autres outils [numériques], ainsi que de la maintenance de ceux-ci »*, il est cependant prévu que *« l'accord collectif ou la charte sur le télétravail dans l'entreprise peut toutefois imposer ce remboursement par*

[847] *Cf.* Annexe 12.
[848] Art. 42 c) du C. trav. *Cf.* Annexe 28.
[849] Ord. nº 2017-1387 du 22 sept 2107, JO 23 sept. 2017.

l'employeur »[850]. De plus, lorsque le télétravail est mis en place par une charte, l'employeur placé dans le champ de l'ANI du 19 juillet 2005 doit continuer à respecter les obligations prévues à l'article 7[851]. La suppression de cette obligation n'implique donc pas que le salarié doit supporter la charge de toutes les dépenses liées au télétravail. De plus, selon la jurisprudence, l'employeur est tenu de prendre en charge les frais professionnels engagés par le salarié pour les besoins de son activité professionnelle[852]. Ce qui implique logiquement les dépenses engagées dans le cadre du télétravail.

Le salarié doit se rapprocher de son employeur pour faire une demande de remboursement des frais. L'employeur peut rembourser le salarié « au réel », c'est-à-dire sur la base des frais réellement engagés par celui-ci, sur présentation de justificatifs. Depuis fin 2019, il peut également le rembourser au moyen d'une allocation forfaitaire, qui couvre l'intégralité des frais liés au télétravail[853].

447. La pratique du « télétravail gris » expose enfin le télétravailleur à un éventuel refus de l'employeur de reconnaitre l'accident du travail survenu à l'extérieur de l'entreprise. En effet, l'accident survenu hors des locaux de l'entreprise et en dehors des horaires de travail n'est normalement pas considéré comme étant un accident du travail[854], et donc n'ouvre pas au salarié

---

[850] Ray J.E., « De la question sociale du XXIe siècle au télétravail », Dr. soc. 2018, p. 52.

[851] Pour rappel, l'article 7 de l'ANI du 19 juil. 2005 indique que « l'employeur fournit, installe et entretient les équipements nécessaires au travail, sous réserve, lorsque le télétravail s'exerce à domicile, de la conformité des installations électriques et des lieux de travail. Si, exceptionnellement, le télétravailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien. [Il] prend également en charge dans tous les cas, les coûts directement engendrés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications. [Il] fournit au télétravailleur un service approprié d'appui technique et assume la responsabilité, conformément aux dispositions en vigueur, des coûts liés à la perte ou à la détérioration des équipements et des données utilisées par le télétravailleur. »

[852] Cass. soc. 8 nov. 2017, pourvoi n° 16-14.664 ; Cass. soc., 27 mars 2019, nº de Pourvoi 17-31.116 ; Cass. soc., 9 mai 2019, nº de Pourvoi 17-16.910 ; Cass. soc., 19 sept. 2019, nº de Pourvoi 18-20.047 ; Cass. soc., 12 fév. 2020, nº de Pourvoi 18-16.337.

[853] Cass. civ. 2ème 29 mai 2019, pourvoi n° 18-16.101.

[854] Dans le système juridique français, il existe ce que l'on appelle la « présomption d'imputabilité » qui est un principe selon lequel lorsqu'un accident a lieu sur le lieu et dans les horaires de travail il est présumé avoir un caractère professionnel. Ce principe est posé à l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale qui indique qu'« est considéré comme un accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ». L'article 10 de l'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 a créé un nouvel

les "bénéfices" que l'on connait à savoir le droit à indemnisation (ce qui implique notamment la prise en charge à 100% de tous les frais médicaux, des indemnités journalières, d'éventuelle rente en cas d'incapacité permanente)[855].

Or, l'exercice de l'activité hors des locaux et en dehors des heures de bureau sont des éléments caractérisant l'autonomie qui lui est justement l'une des principales caractéristiques du télétravail. Aussi, la reconnaissance d'un accident comme « accident du travail » lorsque celui-ci est survenu lors de l'exercice d'une activité en télétravail n'est techniquement possible que lorsque cette forme de travail est pratiquée dans un système juridique dans lequel elle est règlementée (il incombe évidemment au télétravailleur de prouver que l'accident est survenu pendant l'exercice de son activité professionnelle).

448. On comprend donc qu'en cas de pratique informelle du télétravail, comme c'est le cas en Haïti et dans la majorité des PED, le risque pour le télétravailleur de voir l'employeur refuser de reconnaitre l'accident survenu lors de l'exercice de son activité comme un « accident du travail » est bien réel. Aussi, compte tenu de l'inexistence d'un cadre juridique du télétravail en Haïti, le « télétravailleur gris » pourra donc difficilement se prévaloir de la Loi organique du 28 août 1967 qui règlemente la question des accidents du travail[856].

449. Enfin, le télétravailleur gris est exposé au risque de licenciement en cas de fuite de données confidentielles de l'entreprise. La majorité des entreprises gèrent aujourd'hui leur système d'information et le stockage de leurs données en faisant usage des outils de technologies nouvelles, c'est d'ailleurs ce qui rend possible le télétravail. Cependant, la gestion numérique du

---

article 21 bis dans la loi du 13 juillet 1983 posant le principe d'un régime de présomption d'imputabilité au service d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle. Ce principe est également repris par la jurisprudence française qui précise que « constitue un accident du travail est un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail dont il résulte une lésion corporelle quelle que soit la date d'apparition de celle-ci ». Cass. soc., 2 avr. 2003, pourvoi n° 00-21768 ; Cass. civ., 2ème, 21 déc. 2017, pourvoi n° 16-26.789. La présomption d'imputabilité s'applique même aux accidents de mission. Cass.soc.19 juil. 2001 pourvoi n° 99-21.536 ; Cass. civ. 2ème, 12 oct. 2017, pourvoi n° 16-22.48. Cette présomption peut toutefois être renversée par la preuve contraire. Cass. civ. 2ème, 27 janv. 2004, Asensio, RJS 4/04, n° 455.

[855] Art. L431-1 du Code français de la sécurité sociale.

[856] La Loi Organique 28 Août 1967 crée l'Office d'Assurance-accidents du Travail, de maladie et Maternité (OFATMA). Cet organisme « couvre l'ensemble des travailleurs dépendants, quel que soit le secteur d'activité ». www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3085411.

système d'information de l'entreprise restreint la capacité de celle-ci à garantir une sécurité infaillible de ses données, exposant l'entreprise au risque de fuite de données confidentielles.

450. Les conséquences pour le télétravailleur ne sont évidemment pas les mêmes selon qu'il s'agit de télétravail formel ou de « télétravail gris ». En effet, le fait qu'il soit de plus en plus difficile de garantir une sécurité sans faille du système informatique de l'entreprise et de gérer le risque de perte, de diffusion et de corruption de ses données[857], lorsque le télétravail est exercé de manière formelle, le télétravailleur ne peut se voir reprocher une mise en danger des informations confidentielles de l'entreprise, par le simple fait d'avoir emporté et traité des dossiers chez lui. En revanche, lorsque le télétravail est exercé de manière informelle, comme c'est le cas dans les pays en développement, le risque auquel est exposé le télétravailleur gris, c'est qu'en cas de fuite d'informations confidentielles de l'entreprise, la hiérarchie pour se protéger peut laisser entendre qu'elle n'avait jamais autorisé le salarié à emporter du travail à la maison. La pratique du télétravail gris expose également l'entreprise à certains risques.

451. Dans la mesure où, il n'existe dans les PED aucune règlementation juridique sur la question du télétravail – c'est justement pour cette raison que l'on parle de « télétravail gris » – l'employeur ne court donc aucun risque de se voir sanctionner pour "pratique dissimulée" du télétravail. Aussi, l'un des seuls véritables risques auquel l'entreprise est exposée en cas de « télétravail gris » est vraisemblablement celui lié à la sécurité informatique.

452. Le télétravail, particulièrement lorsqu'il est exercé de manière informelle, rend le système informatique de l'entreprise beaucoup plus sensible à la cybercriminalité, ce qui expose donc l'entreprise à un réel risque de fuite de ses données confidentielles, voire sensibles[858]. En effet, exercé de manière formelle, même si les risques liés à la sécurité informatique ne disparaissent pas, ils peuvent cependant être considérablement réduits, puisque l'employeur a, en principe, l'obligation de prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité de son système

[857] Même s'il est de la responsabilité de l'employeur de faire en sorte que son système d'information soit inviolable.

[858] Gonié Jn., « Le télétravail en France : les principaux points de la recommandation du Forum des droits sur l'Internet », Dr. soc. 2005. p. 273.

informatique[859]. On se doute bien que dans les pays en développement les entreprises ne sont pas soumises à une telle obligation.

B) Le « télétravail gris » favorisé par la conjoncture socioéconomique haïtienne

453. Aujourd'hui autant les entreprises que les salariés sont en quête de flexibilité. Les salariés cherchent plus de flexibilité pour pouvoir profiter plus de leur vie privée, les entreprises cherchent plus de flexibilité pour pouvoir permettre à leurs salariés d'augmenter leur productivité (certaines études révèlent que plus les salariés sont autonomes plus ils sont productifs)[860]. Compte tenu des avantages du télétravail, malgré le manque de connaissance des acteurs de l'entreprise sur la question[861], ce mode d'organisation du travail s'est quand même développé dans les pays en développement. Son développement est en réalité favorisé par la conjoncture socioéconomique, puisqu'en raison du fort taux de chômage que connaissent la plupart de ces pays, le télétravail gris est le plus souvent imposé au salarié.

454. Les grandes réflexions autour du concept du télétravail ont été menées dans les pays développés, en période de récession économique[862]. C'est en effet, dans le contexte de crises économiques que les gouvernements font évidemment face à une augmentation de leur taux de chômage. Le télétravail (évidemment sous sa forme informelle) est notamment apparu comme un véritable enjeu pour lutter contre le chômage en cas de situation économique difficile, dès lors que cette forme de travail combine autonomie et flexibilité[863], deux éléments qui permettent à

---

[859] Chopin F., « Le télétravail en 2018 : quels enjeux ? », Gaz. Pal., 2018, p. 59.

[860] Bousez F., « Télétravail et vie privée », Cah. soc. n°308, 2018, p. 317. Mraouahi S., « Le (télé)travail, c'est la santé… ? », Cah. soc., 2018, p. 321.

[861] *Cf.* Supra 141.

[862] ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), « Le télétravail : où en est-on en 2014 ? », publié le 11 oct. 2013. Consultable sur www.anact.fr/le-teletravail-ou-en-est-en-2014. Mais aussi en période de crise sanitaire, on l'a vu avec la pandemié de la COVID 19.

[863] Lallement, M., « Marges du salariat et flexibilité du travail : le cas du travail à domicile dans les pays industrialisés », Thèse Paris I, 1989. L'autonomie et la flexibilité qu'offre le télétravail sont également intéressant pour les PED, dans la mesure où celles-ci sont favorables au développement de l'auto-entreprenariat, ce qui peut contribuer à réduire considérablement le chômage dans ces pays qui connaissent un taux de chômage

l'employeur d'assurer la continuité de l'activité sans que tous les salariés soient nécessairement physiquement et quotidiennement présents dans les locaux de l'entreprise, certains d'entre eux pouvant – pendant plusieurs jours dans la semaine – continuer à exercer leur activé en télétravail. En cas de crise économique, cette forme de travail peut également permettre à l'employeur de réaliser des économies notamment sur les investissements relatifs au mobilier, dès lors que les salariés qui pratiquent le télétravail au sein de l'entreprise peuvent se partager le même bureau à des horaires de travail différents[864], ainsi que sur les investissements relatifs aux locaux de l'entreprise[865]

455. Le développement du « télétravail gris » dans les pays en développement est également favorisé (côté salarié) par la peur de la perte d'emploi, laquelle est liée aux conditions de travail dans les PED. En Haïti par exemple, on sait qu'il est encore possible de conclure un « contrat verbal » de travail[866]. Bien que le licenciement mettant fin à un contrat verbal de travail soit encadré par la loi, l'article 39 du Code du travail indiquant que l'employeur qui décide de mettre fin à un contrat verbal de travail doit le faire en présence de deux témoins[867], ce contrat oral crée chez le salarié un sentiment d'insécurité juridique. Il est donc évidemment qu'en cas de demande de l'employeur pour que le salarié se mette au télétravail, celui-ci se sentira dans l'obligation d'accepter par peur de se voir licencier.

456. L'absence de règlementation du « contrat à durée déterminée » est également une source d'insécurité. Le contrat à durée déterminée (CDD) est celui qui, mis en place pour « répondent, dans certaines circonstances, à la fois aux besoins des employeurs et à ceux des travailleurs »[868], est conclu pour une période déterminée. Malgré l'encadrement juridique de ce contrat dans les

---

particulièrement élevé. En effet, une plus grande flexibilité du marché de l'emploi peut aider au développement de la culture de la création d'entreprise. Toubon J., « Le modèle social européen », LPA, juin 2006, p. 15.

[864] Koenig Sontag S. « Le télétravail transfrontalier : un défi pour le droit social », LPA, 2016, p. 6.

[865] Rédaction Lextenso, « Le télétravail en pratique », LPA, 2019, p. 3**.** Billette de Villemeur M., Le télétravail en pratique, éd. Gereso, 2019, 156 p. Télétravail et "semi-remote" : l'avenir du travail se trouve-t-il hors des bureaux ? www.france24.com/fr/20180705-teletravail-semi-remote-lavenir-travail-trouve-il-hors-bureaux.

[866] Art 16 du Code du trav. Haïtien. *Cf.* Annexe 12.

[867] Art. 39 et svts du Code du trav. haïtien.

[868] Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée. JO n° L 175 du 10 juil. 1999, p. 0043-0048.

pays développés[869], certains auteurs continuent à le qualifier de « travail précaire »[870]. On comprend donc que l'absence de règlementation du CDD dans les pays en développement ne fait que renforcer cette précarité dès lors que le salarié peut être exposé à un renouvèlement successif indéfini de son CDD. Cette insécurité favorise le « télétravail gris » puisque le salarié en contrat à durée déterminée à qui l'employeur demande de télétravailler se gardera de refuser par peur d'être exposé à un non-renouvèlement de son CDD.

457. Précisons que, le concept de « projet »[871] qui s'est développé en Haïti ces dernières années n'a fait qu'accentuer la précarité de l'emploi pour la population active. Depuis le séisme de 2010, le concept de « projet » s'est considérablement développé dans le pays, et a de manière informelle remplacé le contrat à durée déterminée prévu à l'article 16 du Code du travail[872].

En effet, après cette catastrophe dramatique, une multitude de compagnies étrangères s'est installée en Haïti et ont procédé à des recrutements de travailleurs étrangers et locaux sur la base de « projet ». Cependant derrière ce concept de « projet » se cache l'idée selon laquelle, tant que des fonds sont disponibles pour financer l'activité (c'est-à-dire le projet) les travailleurs qui ne sont en réalité que des contractants se voient renouveler leur contrat. Cette situation place

---

[869] En droit du travail français afin d'empêcher les abus découlant de l'utilisation excessive du renouvellement de CDD, il est prévu aux articles 413-13-1 du Code du travail, que celui-ci ne peut sauf stipulation contraire dans « l'accord collectif ou l'accord de branche » être renouvelé que « deux fois pour une durée déterminée. ». Autrement dit, du CDD après trois renouvellements successifs du CDD, l'employeur s'il a encore besoin des services du salarié est soumis à une contrainte légale de l'embaucher à durée indéterminée. En cas de contrat de professionnalisation par exemple la durée minimale du CDD est comprise entre 6 et 12 mois et ne peut être renouvelé qu'une fois. Les ordonnances Macron viennent, à nouveau, de modifier le régime du renouvellement d'un CDD. Depuis le 22 septembre 2017, une convention ou un accord de branche étendu peut fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un CDD (Code du travail, art. L. 1243-13). Le recours aux CDD successifs avec un même salarié n'est cependant pas totalement prohibé par la loi. Il prévu à l'article L. 1244-1 du Code français du travail un certain nombre de cas qui peut justifier le recours à une telle pratique. C'est le cas lorsque le contrat est conclu pour : remplacer un salarié absent, remplacer un salarié dont le contrat est suspendu, un emploi à caractère saisonnier. Art. L. 1244-2 1°, 2°, 3° du C. trav. français.

[870] Ray Jn.-E., Droit du travail : droit vivant, éd. Liaisons, 2014, p. 66.

[871] « Un projet est toute activité réalisée une seule fois, dotée d'un début et d'une fin déterminée et qui vise à créer un produit ou un savoir unique. Il peut nécessiter la participation d'une seule ou de milliers de personnes. Sa durée peut être de quelques jours ou de plusieurs années. Il peut être entrepris par une seule organisation ou par un groupe d'organismes intéressés ». Fontil N., Projet de développement communautaire en Haïti : Méthodologie d'analyse des besoins locaux, Mémoire Master Université Senghor, 2009, p. 19.

[872] *Cf.* Annexe 13.

donc un grand nombre de travailleurs haïtiens dans une situation de stress et de précarité permanente, puisque lorsque l'on approche vers la fin du « projet », ceux-ci se trouvent dans un flou total quant à leur situation professionnelle. La crise sanitaire du Coronavirus a évidemment accentué cette précarité de l'emploi pour les travailleurs des pays en développement[873]. Selon l'Organisation des Nations-Unis pour l'Alimentation et l'Agriculture, cette précarité particulièrement visible dans le secteur informel dépassait déjà en 2017 plus de 95% de la population des jeunes actifs dans les PED. [874]

II- La prévention des abus face à la pratique du « télétravail gris » en Haïti

458. Le management à distance ne peut s'improviser, il fait appel à des compétences organisationnelles, relationnelles et techniques. La mise en place d'un management efficace en cas de mise en place du télétravail est impérative, dès lors que, les abus pouvant exister en cas de mis en place du télétravail sont en règle générale causés par de mauvaises méthodes de management. Tenant compte de l'autonomie dont bénéficie le salarié dans l'exercice du télétravail, la mise en place de cette forme d'organisation du travail nécessite un climat de confiance.

Ceci est doublement vrai lorsque le télétravail ne se développe pas dans un cadre légal. Ce qui est en effet le cas dans les pays en développement dans lesquels s'est développé le « télétravail gris ». Or, l'absence de normes juridiques qui est justement l'apanage du « télétravail gris » ne pose pas ce climat de confiance, ce qui ouvre la voie au risque d'excès, voire d'abus tant côté employeur **(A)**, que côté salarié **(B)**.

[873] Étude OIT, « Observatoire de l'OIT : Le COVOD-19 et le monde du travail », OIT, 2020, p. 5. Consulté le 15 sept. 2020 sur www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/documents/briefingnote/wcms_749442.pdf.

[874] Étude FAO, « Impact du COVID- 19 sur les travailleurs du secteur informel », FAO, 2020, p. 3. Consulté le 15 sept. 2020 sur www.fao.org/3/ca8560fr/CA8560FR.pdf.

A) Le risque d'abus de l'employeur

459. En matière de télétravail, dans les pays en développement, les abus de l'employeur peuvent être fréquents pour la simple raison que le télétravail est pratiqué sous la forme grise c'est-à-dire en dehors de toute consécration légale. Aussi, en l'absence de normes juridiques règlementant cette pratique, il ne pèse sur l'employeur aucune contrainte légale de respecter les droits du télétravailleur gris. Celui-ci peut donc user de son pouvoir de direction, mais aussi son pouvoir disciplinaire de manière discrétionnaire.

460. Et, si les règles de droit commun peuvent présenter une alternative à l'absence de normes propres au télétravail quant à l'exercice du pouvoir de direction de l'employeur[875], le fait est que la désuétude des normes de droit commun – si l'on prend en exemple le cas d'Haïti dont la dernière réforme de droit du travail date des années quatre-vingt-dix – rend difficile leur application à cette organisation du travail faisant usage des TIC. Aussi, mis en place sans aucun cadre juridique l'employeur est donc souverain dans l'exercice de son pouvoir de direction quant à la pratique du télétravail gris, ce qui expose le télétravailleur à un risque d'abus de l'employeur dans l'exercice de ce pouvoir de direction.

461. En effet, le contrat de travail repose sur l'existence d'un « lien de subordination »[876] liant le salarié et l'employeur. Ce lien se caractérise par le fait que l'employeur à qui les dispositions légales reconnaissent un pouvoir de direction et de gestion donne des directives au salarié que celui-ci doit mettre en application sous peine de s'exposer à des sanctions disciplinaires[877],

[875] En France par exemple, avant loi sur le télétravail, les conflits entre employeur et salarié relatifs à l'usage des TIC étaient réglé par les normes du droit commun que le juge devait évidemment adapter à la situation.

[876] Le Code du travail français ne définit pas ce qu'est le lien de subordination. Les critères caractéristique l'existence de ce lien ont été posé par la jurisprudence. Cass. soc., 13 nov. 1996, pourvoi n° 94-13187. Cass. soc., 25 oct. 2005, pourvoi n° 01-45.147. Cass. soc., 21 nov. 2018, n° pourvoi 17-20.079**.**

[877] Charbonneau C., « Jurisprudence - Droit social », Cah. soc., 2005, p. 285. Supiot, Alain. « Chapitre V. La subordination », Alain Supiot éd., Le droit du travail. PUF, 2019, p. 65-80

pouvant aller du simple avertissement ou mise à pied de quelques jours [878], au licenciement pour faute[879].

462. Si l'exercice de ce pouvoir de direction dans le cadre du télétravail peut prêter à confusion, dans la mesure où l'un des éléments fondamentaux de cette forme de travail est l'autonomie accordée au télétravailleur quant à l'organisation de son travail, il n'empêche que le télétravailleur salarié comme les autres restent évidemment soumis à ce pouvoir de direction de l'employeur[880]. Cependant, le télétravailleur, encore plus que le travailleur traditionnel, peut être exposé à des abus émanant de l'exercice de ce pouvoir de direction. Celui-ci peut par exemple recevoir des directives de son employeur l'exposant à une charge de travail nettement plus élevé que celle à laquelle sont soumis ses collègues qui exercent leur activité que dans les locaux de l'entreprise.

463. Les abus auxquels peuvent être exposé le télétravailleur soumis à l'exercice de ce pouvoir de direction de l'employeur sont pour le moins amplifiés en Haïti. En effet, l'exercice du télétravail en dehors de tout cadre légal[881] expose également le télétravailleur a un risque d'abus en ce qui concerne le respect de sa vie privée. Dans les pays développés, malgré le cadre légal solide et évolutif autour du télétravail, la question de la porosité de la frontière entre vie privée et vie professionnelle reste une question sensible. Faire respecter la frontière normalement existant entre la vie privée et la vie professionnelle du télétravailleur reste un défi.

---

[878] *Cf.* Infra 558.

[879] Il peut s'agir d'un licenciement pour faute simple. Dans ce cas, alors que la présence du salarié n'est plus souhaitable dans l'entreprise, la faute de celui-ci ne justifie cependant pas son départ immédiat de l'entreprise. La jurisprudence considère par exemple comme pouvant justifier un licenciement pour faute simple, le fait pour un salarié de refuser d'exécuter un travail inhabituel de courte durée qui ne remettait pas en cause la qualification du salarié[879]. Il peut également s'agir d'un licenciement pour faute grave. La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, puisque sa gravité est telle qu'elle entache la confiance accordée au collaborateur et altère définitivement les relations de travail. La gravité de la faute entraîne le départ immédiat du salarié, c'est-à-dire qu'aucun préavis n'est nécessaire. La jurisprudence qualifie de faute grave par exemple le comportement désinvolte d'un salarié et son refus d'accepter le pouvoir de direction. Cass. soc., 8 juil. 2009, pourvoi n° 0842021.

[880] Pallantza D., « Droit du travail et Technologies d'Information et de la Communication (TIC) » Bull. Joly Trav., 2018, p. 133. Radé Ch., « Contrat de travail : portée de la clause de fixation du lieu d'exécution du contrat de travail » RDC, 2008, p. 852.

[881] Cas du « télétravail gris ou sauvage ». *Cf.* Supra 442 et svts.

464. On comprend que pour les PED où le télétravail se pratique dans l'absence totale de normes juridiques dédiées, la question du maintien de la frontière entre vie privée et vie professionnelle est plus que subsidiaire. Il s'agit d'autant d'un défi de taille qu'en Haïti par exemple, le salarié peut lui-même participer, voire favoriser l'éclatement de cette frontière entre vie privée et vie professionnelle, en faisant notamment un usage abusif de l'outil professionnel à des fins personnelles[882].

B) Le risque d'abus du salarié

465. Le télétravail gris se développe de plus en plus dans les pays en développement. Le fait est que l'absence de normes règlementant la pratique de ce nouveau mode d'organisation du travail peut impacter de manière négative le fonctionnement de l'entreprise. En effet, compte tenu du fait qu'il n'existe, pour l'instant, ni de régime juridique encadrant le développement du télétravail ni de mesures visant à sécuriser sa mise en œuvre, le développement de ce nouveau mode d'organisation du travail peut – côté salarié – faire l'objet d'éventuels abus et dérives. Ces derniers peuvent tout d'abord prendre la forme de fausses déclarations d'accident du travail. L'article L411-1 du Code français de la sécurité sociale indique qu'*« est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise »*.

466. Deux principes essentiels peuvent être tirés de la lecture de cet article. Tout d'abord, peu importe le mode d'organisation du travail, c'est-à-dire que celui-ci est effectué dans les locaux de l'entreprise ou réalisé à distance, dès lors que le travail est exécuté dans le cadre d'un contrat de travail, tout accident survenu par le fait de l'exécution de ce contrat de travail et qui produit une lésion est présumé être un accident du travail.

---

[882] V. également, *Cf.* Infra 473. Précisons que l'usage abusif de l'outil professionnel à des fins personnelles n'est pas propre au PED. Marguénaud Jn.-P. et Mouly Jn., « L'ouverture des fichiers personnels du salarié par l'employeur : vers une exception française ? », Dr soc., 2018. p. 1291.

467. Cela implique que le lieu de la survenance de l'accident importe peu dès lors que celui-ci survient au moment de l'exécution du contrat de travail[883]. Aussi, bien qu'effectuant sa mission hors des locaux de l'entreprise, le télétravailleur peut se prévaloir d'un accident survenu lors de l'accomplissement de sa mission au même titre que le travailleur exerçant essentiellement son activité dans les locaux de l'entreprise. Cependant, lorsque le travail est effectué à domicile, toute la difficulté est de savoir si au moment de la survenance de l'accident qui produit une lésion, le télétravailleur accomplissait une tâche rentrant dans le cadre de son contrat de travail, pour savoir si l'accident dont il a été victime peut être considéré comme « un accident du travail ».

468. Ensuite, l'article L411-1 du Code français de la sécurité sociale, semble avoir mise en place une présomption légale en faveur de la victime d'un accident du travail. Il s'agirait cependant d'une présomption simple dès lors que celle-ci peut être renversée par la preuve contraire. Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017[884] qui vise à libéraliser le télétravail, tout en assurant la protection du télétravailleur notamment en matière d'accident du travail, il est considéré que tout accident survenu au domicile du salarié qui pratique le télétravail est sauf preuve contraire présumé être un accident de travail. Il sera donc de la responsabilité de l'employeur d'apporter la preuve que l'accident dont a été victime le télétravailleur n'est pas survenu à l'occasion de l'exercice de l'activité. Toutefois, pour un travailleur qui effectue sa mission en télétravail, il est souvent difficile de déterminer si l'accident est survenu lors de l'exécution du contrat de travail ou en dehors, tant la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle est ténue. C'est pourquoi dans les pays développés des dispositions visant à protéger le salarié ont été mises en place. C'est le cas en France depuis l'Ordonnance du

[883] La jurisprudence a été amenée à préciser cette notion et indique l'accident de travail est constitué par « toute lésion du corps humain apparaissant au temps et lieu du travail ». Cass. soc., 15 juin 1983, pourvoi n° 82-12.786, Bull. civ V, p. 234. V. également, Cass. soc., 17 févr. 1988, pourvoi n° 86-10.447, Bull. civ. V, p. 73. Cass. soc., 30 nov. 2016, pourvoi n° 15-16.752. CA Chambéry, 9 oct. 2018, n° 18-00567 ; CA Poitiers, 17 sept. 2020, n° 18-00126.

[884] Ordonnance n° 2017-1387 du 22 sept. 2017, relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail. LOI n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 sept. 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social, *JO*. n°76 du 31 mars 2018.

22 septembre 2017, qui comme on l'a vu prévoit expressément que l'accident qui survient sur le lieu et au temps du télétravail est présumé être un accident de travail[885]. Aussi, dans le cadre du télétravail, le champ d'application spatiale et temporelle de l'exécution du contrat de travail doit être déterminé, afin de prévenir les dérives (en France, la fausse déclaration de travail fait l'objet d'une pénalité)[886].

469. En Haïti comme dans nombre de pays en développement en revanche, les ressources légales en matière sécurité au travail pour prévenir les accidents du travail sont souvent faibles, voire parfois totalement absentes[887]. Si les salariés peuvent se prévaloir d'un certain nombre d'instruments mis en place par l'OIT– notamment la convention (n° 187) sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail (SST)[888], et la recommandation (n° 197)[889] qui l'accompagne, déterminent des dispositions pour que les pays promeuvent la santé et sécurité au travail à travers des systèmes et des programmes nationaux[890] – ces instruments juridiques ne sont cependant pas toujours adaptés aux réalités du télétravail. Les moyens de contrôle à distance dont dispose l'employeur pour contrôler l'activité du salarié étant nettement moins importants dans les PED, l'usage de ces instruments juridiques de l'OIT pourrait exposer l'employeur au risque d'avoir à faire face en permanence à de fausses déclarations d'accident du travail. Sachant que dans les PED les accidents du travail restent fréquents[891].

470. Aussi, l'accident qui survient au télétravailleur pendant l'exécution de sa mission est présumé être, jusqu'à preuve du contraire, un accident du travail. Cela implique donc que cette présomption légale en faveur du télétravailleur est également sous la condition que soit apportée

---

[885] Art 21-e 4° de l'Ordonnance n° 2017-1387 du 22 sept. 2017, relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

[886] Art L114-17-1 et svts du Code français de la sécurité sociale

[887] La prévention des accidents du travail est mentionnée à Art. 42-d Code du travail haïtien comme éventuel motif de licenciement de l'employeur.

[888] www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187. Consulté le 15 mars 2019.

[889] www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R197. Consulté le 15 mars 2019.

[890] Quoiqu'il faille préciser que la plupart de ces instruments internationaux concernent des secteurs ou des risques spécifiques.

[891] Caillard Jn.-F., « Santé au travail dans les pays pauvre », ADSP, 2000, p. 58 et svts.

la preuve d'une lésion, et qu'il existe un lien de causalité. Aussi, il va de soi que les activités qui n'ont clairement aucun lien avec l'exécution normale du contrat de travail, tel que la pratique d'une activité sportive par exemple, en sont exclues. Sur ce point, l'article 95 du Code du travail haïtien qui exclut de la durée du travail *« les [temps de] repos pendant lesquels le travailleur n'est pas à la disposition de l'employeur »*, et qui s'adresse aux travailleurs traditionnels, peut parfaitement s'appliquer au télétravail. La couverture ne s'applique donc pas les jours de suspension du contrat de travail. C'est le cas par exemple, des jours de maladie et de congé ou dans le cadre d'un congé sabbatiques[892].

471. Les dérives du télétravailleur gris peuvent ensuite consister en l'utilisation à outrance des outils professionnels à des fins personnelles. En effet, l'usage privé des outils professionnels est une pratique qui s'est installée dans le monde du travail[893]. Avec la démocratisation des outils numériques, on observe autant dans les pays développés que dans les pays en développement[894] une multiplication des outils mis à disposition des salariés par l'employeur[895]. L'objectif étant de permettre à ceux-ci d'accomplir le plus efficacement possible leur mission.

472. Les salariés utilisent de plus en plus ces instruments professionnels à des fins personnelles. Cependant, si l'utilisation personnelle des outils numériques professionnels ne semble pas poser de problèmes particuliers, l'usage abusif ou encore inapproprié en revanche soulève un certain nombre de difficultés. En effet, l'utilisation personnelle abusive de l'outil professionnel peut entrainer une baisse de performance et donc de productivité du salarié. De

---

[892] Le congé sabbatique est un système qui permet au salarié de suspendre temporairement son activité salariale sans devoir mettre fin à votre contrat de travail. Art. L. 3142-28 du Code français du trav. À l'issue du congé sabbatique, le salarié retrouve le même travail ou une fonction similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Art. L. 3142-31 du C. trav. français.

[893] Selon la CNIL cette pratique est « tolérée si elle reste raisonnable et n'affecte pas la sécurité des réseaux ou la productivité. C'est à l'employeur de fixer les contours de cette tolérance et d'en informer ses employés ». Consulte le 15 juil. 2019 sur www.cnil.fr/fr/les-outils-informatiques-au-travail.

[894] Dans les PED, les salariés se voient le plus souvent mettre à leur disposition des téléphones portables dites « téléphone de fonction ». Lors de la mise à disposition, ils signent en principe un document attestant de leur possession de la chose et de leur obligation de la restituée en cas de départ de l'entreprise. Cependant, ils ne signent aucune charte indiquant les conditions d'utilisation, et plus exactement les conséquences en cas d'utilisation abusive ou inappropriée.

[895] Boboc A., « Numérique et travail : quelles influences ? », Sociologies pratiques, vol. 34, 2017, p. 3-12.

même, une utilisation inappropriée par le salarié peut conduire à la commission de certaines infractions, telle que la consultation de sites Internet illicites en raison de leur contenu (sites de jeux illégaux, pédopornographiques, racistes ou antisémites, etc.)[896]. Ce risque qui dans les pays développés est intensifié lorsque l'activité est exercée en télétravail est simplement décuplé dans les pays en développement dans lesquels se développe de plus en plus la pratique du « télétravail gris »[897].

473. Dans les pays avancés, outre les moyens de contrôle numérique dont dispose l'employeur, ce dernier a également à sa disposition des moyens juridiques dont il peut se prévaloir en cas de dérive du salarié dans l'utilisation des outils professionnels[898]. En France par exemple – dont on observe une constance dans les décisions rendues par le juge français a sur cette question[899] – la jurisprudence a toujours considéré que les échanges initiés avec les outils mis à disposition du salarié par l'employeur comme ayant un caractère professionnel, sauf bien sûr lorsque ceux-ci sont identifiés comme étant « personnel »[900]. Aussi, l'employeur peut consulter les courriels envoyés depuis l'ordinateur professionnel, mais aussi les SMS (*Short messages services*) échangés par le biais du téléphone portable mis à disposition du salarié[901], à

---

[896] Casaux-Labrunée L., « Vie privée des salariés et vie de l'entreprise », Dr. soc. 2012, p. 331. V. également, Contamine A., « La surveillance du salarié **»,** RLC, 2013, p. 8. Walle E., « A nouvelles technologies, nouvelles causes de licenciement », Gaz. Pal, 2011, p. 20. Casaux-Labrunée L., « Vie privée des salariés et vie de l'entreprise » – Dr. Soc., 2012, p. 331. La jurisprudence de la Cour de cassation est constante sur le fait que « le manquement délibéré et répété du salarié à l'interdiction posée par la charte informatique [d'utiliser Internet pour consulter des sites Internet illicite], étaient constitutifs d'une faute grave et justifiaient le licenciement immédiat de l'intéressé. Cass. soc., 15 déc. 2010, pourvoi n° 09-42.691 ; Cass. soc., 3 oct. 2018, pourvoi n°17-13.089

[897] *Cf.* Supra 441 et svts.

[898] Dans une décision récente rendu par la plus haute juridiction française, le 3 oct. 2018, la Cour de cassation rappelle qu'un usage abusif d'internet par le salarié sur son temps de travail peut justifier un licenciement. Les faits doivent cependant être personnellement imputables au salarié. Autrement dit, l'employeur doit être en mesure de s'assurer que les connexions émanent bien du salarié concerné. Le mot de passe de sa session doit notamment être sécurisé. Cass. soc., 3 oct. 2018, pourvoi n° 16-23968

[899] CA Versailles, 1 juil. 2020, n° 17-04972 **;** CA Rennes, 26 juin 2019, n° 16-01665 ; CA Colmar, 27 juin 2017, n° 17-1113 ; CA Colmar, 10 févr. 2015, n° 15-0142 ; CA Agen, 24 sept. 2013, n° 13-00305 ; CA Paris, 20 oct. 2009, n° 08-08409.

[900] Cass. com., 10 févr. 2015 pourvoi n° 13-14.779.

[901] Casanova A., « Consultation des courriers électroniques et des SMS du salarié : même cause, même combat, même principe aux yeux la Cour de cassation ! », RLDI, 2015, p. 21.

moins que ceux-ci soient identifiés comme étant « personnels »[902] ou alors qu'ils soient couverts par le secret des correspondances[903]. Et, cette limite posée par la haute juridiction trouve son fondement dans le respect de la vie privée et des libertés individuelles[904].

474. Cependant, même identifiés par la mention « personnel » les fichiers illicites peuvent justifier une sanction de l'employeur. La Cour Européenne des droits de l'Homme s'est d'ailleurs récemment prononcée en ce sens par une décision du 22 février 2018[905]. Dans cette affaire le requérant avait stocké sur une période de quatre années plus d'un millier de fichiers à caractère pornographique sur son ordinateur professionnel. Après consultation de ces fichiers par son employeur, ce dernier a fait l'objet d'un licenciement pour *« manquement à ses obligations contractuelles »*. La Cour Européenne des droits de l'homme devait répondre à la question de savoir si *« l'ouverture par son employeur, en dehors de sa présence, de fichiers figurant sur le disque dur de son ordinateur professionnel a emporté violation de l'article 8 de la Convention (droit au respect de la vie privée et familiale) »*. La Cour a jugé que *« la consultation des fichiers personnels contenus dans un ordinateur professionnel par l'employeur (SNCF) de M. L. répondait à un but légitime de protection des droits de l'employeur, qui peut légitimement vouloir s'assurer que ses salariés utilisent les équipements informatiques qu'il met à leur disposition en conformité avec leurs obligations contractuelles et la réglementation applicable »*. On comprend donc qu'à partir du moment où le salarié dépasse les limites raisonnables de l'utilisation personnelle de l'outil professionnel, celui-ci s'expose à des sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement.

---

[902] Selon une jurisprudence constante. Cass. soc., 2 oct. 2001, n°99-42942, Bull civ, V, no 291, p. 233. Cass. soc., 21 oct. 2009, n°07-43.877. Cass. soc., 16 mai 2013, pourvoi n° 12-11866 ; Cass. com. 10 févr. 2015, pourvoi n° 13-14779 ; Cass. soc., 7 avr. 2016, pourvoi n°14-27949.

[903] Cass. soc., 23-10-19, pourvoi n°17-28448

[904] Dans son célèbre arrêt Nikon du 2 octobre 2001, la Cour de cassation a clairement affirmé le principe selon lequel le salarié « a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ». Cass. soc. 2 oct. 2001 pourvoi n°_99-42.942. Caprioli E., « Cybersuveillance des salariés : du droit à la pratique des chartes "informatiques" », LPA, 2004, p. 7. Loiseau G. et Martinon A., « Le télétravail », Cah. soc., 2018, p. 312.

[905] Cour européenne des droits de l'homme dans une décision *Libert c/ France*. CEDH 22 févr. 2018, req. nº 588/13, D. 2018. 1291, note J.-P. Marguénaud et J. Mouly.

475. Néanmoins, on comprend également que si dans les systèmes juridiques avancés, où il existe un certain nombre d'outils techniques et juridiques visant à prévenir l'utilisation abusive des outils professionnels par le salarié (ce qui inclut le télétravailleur salarié), un tel risque est encore présent, dans les PED, comme Haïti, le risque d'un usage abusif ou inapproprié de l'outil professionnel est d'autant réel que l'employeur ne dispose le plus souvent ni d'outils techniques ni de moyens juridiques pour prévenir ou sanctionner les dérives.

Sur ce point toutefois, aussi bien le droit positif haïtien que les juridictions haïtiennes peuvent s'inspirer de la façon dont les systèmes juridiques plus avancés ont abordé et traité cette question. Les entreprises haïtiennes peuvent également se doter d'une « charte informatique » indiquant les conditions d'utilisation des outils numériques mis à disposition de leurs salariés y compris ceux qui effectuent leur mission en télétravail afin d'éviter les dérives.

476. Cependant, de la même façon que le télétravailleur peut faire un usage abusif des outils mis à sa disposition par l'employeur, ce dernier peut également – compte tenu de l'absence de normes encadrant la pratique du télétravail dans les PED – abuser de son pouvoir de direction, d'où la nécessité que soit mise en place des garde-fous juridiques.

Section 2 : Une consécration légale du télétravail nécessaire pour la protection du télétravailleur

477. La pratique du télétravail expose le télétravailleur à un certain nombre de risques dont certains sont propres au télétravail lui-même[906], et d'autres proviennent du fait que ce nouveau mode d'organisation du travail est exercé en dehors des locaux de l'entreprise. En effet, les risques auxquels sont exposés les salariés notamment en matière de santé et de sécurité sont majorés dans le cadre du télétravail, dans la mesure où, exercé le plus souvent au domicile du télétravailleur, ce mode d'organisation du travail n'est pas nécessairement pratiqué dans un espace dédié et spécifiquement aménagé.

[906] *Cf*. Supra 333 et svts.

En effet, réaliser en dehors des murs de l'entreprise l'obligation d'assurer la santé et la sécurité de ses travailleurs à laquelle est soumis l'employeur[907] (notamment l'obligation de s'assurer que le télétravailleur dispose d'un mobilier et de luminaires adaptés, ainsi que d'une installation électrique aux normes) n'est pas toujours respectée[908]. Ainsi, tout comme le salarié traditionnel, le télétravailleur est exposé au risque des accidents du travail qui sont le plus souvent source de conflits entre salarié et employeur. Le télétravailleur salarié est cependant doublement exposé à de tels risques lorsque l'activité est exercée sous la forme de « télétravail gris », comme c'est le cas dans un certain nombre de pays en développement.

478. Avec le développement du « télétravail gris » en Haïti et les risques que génère ce nouveau mode d'organisation du travail pour les salariés, il est impératif que soit consacré un droit au télétravail, afin d'assurer la protection du télétravailleur aussi bien en matière de santé et de sécurité **(I)**, qu'en matière de conflit social **(II)**.

I- La protection du télétravailleur en matière de santé et de sécurité

479. Dans tous les systèmes juridiques déjà bien établis, le droit positif soumet l'employeur à une obligation de santé et de sécurité à l'égard de ses salariés[909]. Le Code du travail français par exemple, dans le cadre de cette obligation impose à l'employeur de prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :*

[907] En droit du travail français cette obligation est prévue à l'article L. 4121-1 du C. trav.

[908] Devernay N., « Quelles sont les organisations du travail innovantes pratiquées en Europe et leur transposition éventuelle en France ? Tour d'horizon des pratiques innovantes, en France et ailleurs », Sem. Soc. Lamy, 2017, p. 6-**7.** À ce sujet, il faut rappeler qu'en France depuis les ordonnances, dites « Macron », l'employeur n'est plus tenu à l'égard du salarié en télétravail de prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail. Il est cependant laissé le libre arbitre aux entreprises de conclure un accord d'entreprise relatif au télétravail prévoyant des dispositions. Frédérique Chopin, « Le télétravail en 2018 : quels enjeux ? » Gaz. Pal., 2018, p. 59.

[909] La protection des travailleurs en matière de santé et de securité au travail au sein de l'Union Européenne est principalement assurée par la Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. Il convient de rappeler que si les Etats membres doivent transposer la Directive, ils sont toutefois libres d'adopter des règles plus strictes lors de la transposition dans leur droit interne.

1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
2° Des actions d'information et de formation ;
3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. » [910].

480. Cependant, avec l'intégration des nouvelles technologies dans le monde du travail, la question de savoir comment cette obligation légale de santé et de sécurité du salarié s'articule avec le développement de cette nouvelle forme d'organisation du travail – où le salarié est désormais habilité à exercer son activité hors des locaux de l'entreprise – s'est évidemment rapidement posée. En France, l'employeur n'est à priori pas exonéré de ses obligations au seul motif que le salarié exerce son activité en dehors des locaux de l'entreprise. En d'autres termes, bien que l'activité soit exercée hors des locaux de l'entreprise, il reste de la responsabilité de l'employeur d'éviter les risques, d'adapter le travail à ses salariés, de planifier la prévention ou encore d'évaluer les risques qui ne peuvent être évités. Pour ce faire, il existe toute une série de normes légales ou conventionnelles imposant l'employeur de préserver la santé et la sécurité des télétravailleurs au même titre et dans les mêmes conditions que les travailleurs traditionnels.

481. Au premier rang desquels on retrouve l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 qui précise que les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et la sécurité au travail leur sont applicables au télétravail. Il est en effet indiqué à l'article 8 de l'ANI de 2005 que : « *L'employeur informe le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation. Le télétravailleur est tenu de respecter et d'appliquer correctement ces politiques de sécurité.*
a. *Afin de vérifier la bonne application des dispositions applicables en matière de santé et de sécurité au travail, l'employeur, les représentants du personnel compétent en matière d'hygiène et de sécurité (CHSCT ou délégués du personnel dans les entreprises qui en sont*

[910] Art. L. 4121-1 du C. trav. français.

dotées) et les autorités administratives compétentes ont accès au lieu du télétravail suivant les modalités prévues par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Si le télétravailleur exerce son activité à son domicile, cet accès est subordonné à une notification à l'intéressé qui doit préalablement donner son accord. Le télétravailleur est autorisé à demander une visite d'inspection. ».

Il n'est pas inintéressant de préciser que les télétravailleurs bénéficient également de la législation relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, dans la mesure où ceux-ci sont des salariés comme les autres, dont le contrat de travail est régi par le droit commun [911].

482. Le développement du télétravail dans les PED comporte également son lot de défis en ce qui concerne notamment la gestion de la santé et de la sécurité du télétravailleur. Dans ces pays, à l'instar d'Haïti, les difficultés relatives à la gestion de la santé et de la sécurité au travail étant déjà de taille dans le milieu du travail traditionnel, en raison de la désuétude des normes en vigueur, ces difficultés sont décuplées lorsqu'il s'agit du télétravail. On peut donc se poser la question de savoir comment les obligations faites à l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail s'articulent avec les exigences professionnelles liées à ce nouveau mode d'organisation du travail ?

483. Il existe une réelle nécessité que le développement de cette forme de travail dans les pays en développement s'accompagne de la mise en place de garde-fous. En Haïti par exemple, où il existe déjà une législation sur le travail à distance, le législateur pourrait adapter ces normes à la réalité du télétravail, en précisant notamment les obligations de l'employeur **(A)**. Bien qu'il semble que l'absence de mise à niveau de la législation haïtienne sur le travail à domicile rend cette législation difficilement applicable au télétravail **(B)**.

[911] Ray Jn.-E., « Légaliser le télétravail : une bonne idée ? », Dr. soc. 2012, p. 443. V. également, Supra 377 et svts.

A) Les obligations de l'employeur

484. De manière volontaire (cas du "télétravail gris") ou contrainte (principalement lors des diverses périodes d'instabilités sociopolitiques que connaissent assez régulièrement les pays en développement), les salariés des PED dont les tâches peuvent être effectuées à distance aux moyens des TIC travaillent partiellement ou totalement, à partir de leur domicile. Cependant, à l'instar d'Haïti, dans nombre de pays en développement, le télétravail ne sera pas mis en place de manière formelle, en raison d'une part, de l'inexistence d'un cadre légal de cette forme de travail dans ces territoires[912], et d'autre part, de l'ignorance des acteurs de l'entreprise des tenants et des aboutissants de cette forme de travail[913]. Dans ce cas, il est important de préciser les obligations auxquelles est tenu l'employeur.

485. De façon générale, l'employeur a, à l'égard de ses salariés exerçant leur mission hors de l'entreprise, des obligations similaires à celles auxquelles il est soumis lorsque l'activité est exercée dans les locaux de l'entreprise[914]. Aussi, le télétravailleur doit, au même titre que le salarié traditionnel, bénéficier de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail. Ces dispositions légales doivent évidemment être adaptées à la réalité du télétravail. En France par exemple, depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017[915], l'accident survenu sur le lieu où est exercée l'activité en télétravail est présumé être un accident du travail[916].

486. Le fait est que s'agissant des pays en développement, les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité du salarié lorsque celles-ci existent – au profit évidemment du travailleur traditionnel, le télétravail étant dans la majorité de ces pays pratiqué de manière grise – sont dans la plupart d'entre eux relativement anciennes et donc inadaptées à la réalité du monde du travail traditionnel actuel, voire à la réalité du télétravail. Dans le Code du travail

---

[912] *Cf.* Supra 440 et svts.
[913] *Cf.* Supra 268.
[914] Le télétravailleur doit bénéficier des mêmes droits et garanties que les autres salariés de l'entreprise. Art. L. 1222-10 du C. trav. français.
[915] Ord. n° 2017-1387 du 22 sept. 2017, relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.
[916] Art. L. 1222-9 C. trav. français

haïtien par exemple, autant il existe tout un chapitre sur les accidents du travail et les obligations de l'employeur[917]. Celui-ci est en revanche muet s'agissant des obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité. Il faut toutefois relativiser ses propos si l'on considère qu'il est indiqué à l'article 48 du Code du travail haïtien : *« s'il était prouvé que l'employeur a provoqué personnellement l'accident ou qu'il en a été la cause par une faute grave ou une négligence évidente […] »* [918]*, il pourra être exigé de l'employeur que celui-ci rembourse « intégralement les prestations services et les dépenses en espèces et en nature effectuées […] »* [919]. Aussi, on comprend que le fait que l'employeur peut être condamné pour négligence fait peser sur celui-ci une obligation de sécurité. Le problème cependant reste entier en ce qui concerne le télétravail.

487. Aussi, en attendant que les obligations de l'employeur déjà existantes dans le cadre du travail traditionnel soit mises à jour et donc adaptées aux réalités actuelles du monde du travail, et notamment au télétravail, il semble qu'en matière de prévention, le télétravailleur gris doit prendre lui-même les mesures nécessaires pour protéger sa santé et sa sécurité et doit participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accident. Qu'en est-il néanmoins s'agissant des accidents survenus lors de l'exercice du « télétravail gris ».

488. Afin d'éviter les accidents, l'employeur à l'obligation de s'assurer que le poste de travail du salarié est sécuritaire, il doit dans certains cas fournir les équipements appropriés à l'exercice de l'activité et informer le travailleur des risques liés à son travail[920]. Le télétravailleur bénéficie en principe des mêmes droits que le travailleur traditionnel en matière d'accident du travail. Cependant, même lorsque le télétravail est exercé dans un système juridique dans lequel il fait l'objet d'une législation propre, il est parfois malaisé de déterminer si l'accident survenu lors de l'exercice du télétravail doit être qualifié d'accident du travail. La difficulté est donc réelle lorsque l'activité est exercée en télétravail, puisque la mission s'exécute en dehors des locaux de l'entreprise, et donc hors de la surveillance managériale et du cadre collectif, il est donc difficile

[917] ANNEXE VIII, Chap. VI du C. trav. haïtien, art. 29 à 48. *Cf.* Annexe 29.
[918] Art. 46 C. trav. haïtien. *Cf.* Annexe 29.
[919] *Ibid*.
[920] Le télétravailleur doit bénéficier des mêmes droits et garanties que les autres salariés de l'entreprise. Art. L. 1222-10 du C. trav. français.

pour l'accidenté d'apporter la preuve *via* le témoignage de ses collègues. Pour pallier ce problème, certains pays comme la France ont mis en place une « présomption légale » en faveur du télétravailleur[921].

489. Cependant, la difficulté reste entière en cas d'exercice du « télétravail gris », dès lors que, nonobstant la législation en vigueur sur le télétravail, certaines entreprises peuvent décider de maintenir leur salarié dans une pratique illégale de ce mode d'organisation du travail, afin d'échapper aux contraintes légales. En cas d'accident survenu dans l'exercice de l'activité, le « télétravailleur gris » peut difficilement se prévaloir de la législation du travail pour faire valoir ses droits[922].

490. Et, cette difficulté est encore plus grande lorsque le « télétravail gris » est pratiqué dans un système dans lequel la législation du travail est complètement archaïque. À titre d'exemple l'article 30 du Code du travail haïtien qui énumère les accidents ne pouvant pas être considérés comme « accidents du travail » indique que :

Ne sont pas considérés comme accident du travail et ne donneront lieu par conséquent à aucune prestation :

Les accidents survenus à un travailleur qui se trouve en état d'ivresse.

Les accidents que la victime a provoqués intentionnellement.

Les accidents résultant d'un délit punissable, une tentative de suicide ou une rixe à laquelle la victime aurait participé volontairement […][923].

491. Cet article du Code haïtien du travail qui traite des conditions d'indemnisation des accidents du travail montre bien le fossé existant entre la réalité du monde du travail actuel et l'archaïsme de la législation haïtienne en la matière.

---

[921] En France depuis l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 oct. 2017, l'accident survenu en cas d'exercice du télétravail est "présumé" être un accident du travail.

[922] On peut cependant penser que si le télétravailleur arrive à démontrer que malgré ses demandes incessantes, son employeur l'a maintenu dans la pratique du « télétravail gris », peut-être, il pourra faire valoir ses droits à indemnisation.

[923] Art. 30 de l'ANNEXE VIII du C. trav. haïtien. *Cf.* Annexe 30.

B) La difficile application de la législation sur le travail à domicile au télétravailleur haïtien

492. Dans la mesure où le télétravail n'est pas une nouvelle forme de travail, mais simplement un nouveau mode d'organisation du travail impliquant les TIC[924], les règles applicables en droit du travail peuvent permettre de trouver – dans l'attente d'une règlementation propre au télétravail – des solutions prenant en compte les particularités de cette nouvelle forme d'organisation du travail. Ce constat peut être fait, s'agissant de certains pays nord-américains. Le Québec par exemple considère qu'une législation propre au télétravail est inutile, puisque les normes en vigueur sont suffisantes pour réguler ce mode d'organisation du travail[925].

493. Le fait est que, si l'adaptation des normes générales du droit du travail – et principalement celles sur le travail à domicile – à la réalité du télétravail peut être une méthode satisfaisante de légalisation du télétravail, il s'agit toutefois d'une méthode difficilement applicable en Haïti dont le droit du travail nécessite une réelle mise à jour. En effet, en Haïti compte tenu de l'inadaptation du droit social aux méthodes actuelles, avant de penser à adapter le travail à domicile à la réalité du télétravail, il est inéluctable que le droit social lui-même soit adapté à la réalité du monde du travail actuel.

494. À titre d'exemple, alors que le télétravail concerne principalement les travailleurs du savoir[926], en Haïti, le travail à domicile est considéré comme étant une pratique exécutée en milieu ouvrier. Le travail à domicile est une notion très ancienne, codifiée au Chapitre X du Code du travail haïtien[927]. Celui-ci est décrit à l'art. 357 comme étant *« […] celui qui est exécuté par des ouvriers à leurs foyers ou en un autre lieu librement choisi par eux pour compte d'un employeur, sans être placé sous la surveillance ou la direction immédiate de ce dernier »*.

---

[924] Ray J.-E., « De la question sociale du XXIe siècle au télétravail », Dr. soc., 2018, p. 52.

[925] Bien que depuis 1999 le Canada a mis en place une politique du télétravail en faveur des employés de la fonction publique afin de permettre à ceux-ci de mieux concilier vie privée et vie professionnelle. Consulté le 15 avr. 2016 sur www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12559&section=HTML. Voir également les détails de la mise en œuvre de cette politique du télétravail sur le site du gouvernement Canadien, www.tbs-sct.gc.ca/pol/doc-fra.aspx?id=12559.

[926] Ray Jn.-E., « Rester dans la course » Cah. soc., 2017, p. 39.

[927] *Cf.* Annexe 16.

Au sens donc du Code du travail haïtien, le travail à domicile est indubitablement lié au travail ouvrier. Et, l'article 358 du même Code vient corroborer cette affirmation en indiquant que « *tout chef d'établissement agricole, artisanal, industriel, commercial ou de quelque nature que ce soit […] faisant exécuter des travaux à domicile doit en faire la déclaration à la Direction du Travail* »[928].

495. Une double remarque peut être tirée de l'esprit et de la lettre de cet article. Tout d'abord les domaines d'activité précités (l'agriculture, l'artisanat, le commerce), qui sont – au sens de la législation haïtienne – considérés comme étant les domaines de prédilection du travail à domicile, ne sont pas les domaines nécessairement favorables au développement et à l'exercice du télétravail[929] – même si aujourd'hui, ceci est à nuancer, car l'usage des TIC dans certains secteurs d'activité dans lesquels cela était impensable il y encore quelques années, devient assez fréquent[930]. Les nouvelles technologies s'infiltrent de plus en plus dans tous les domaines d'activité.

Ensuite, il va de soi que si le travailleur à domicile peut utiliser les TIC, ceci n'est pas déterminant pour son statut, alors que les TIC sont la clé de voûte du télétravail. Il s'agit d'ailleurs de l'un des éléments distinguant le télétravail du travail à domicile.

---

[928] La Direction du travail est un service du Ministère des Affaires Sociales Haïtien (MASH) qui se compose des services suivants : le service de l'inspection générale du travail, le service de la femme et de l'enfant, le service juridique, le service des organisations sociales et le service des salaires. Il a entre autres missions celles de : délivrée un certificat ou un permis d'emploi à toute personne mineure, c'est-à-dire âgé de 15 à 18, qui voudra intégrer un établissement agricole, industriel ou commercial (art. 337 - *Cf.* Annexe 31) ; de poursuivre par voie de requête devant le "Tribunal de Travail" tout violation du Code du travail (art. 513 - *Cf.* Annexe 31) ; mais aussi de veiller, en cas de condamnation du contrevenante (de l'auteur de l'infraction), à ce que l'amende prononcée par le tribunal soit perçue avec diligence par le trésor public, et à défaut d'agir par voie de contrainte administrative (art. 514 - *Cf.* Annexe 31.). Il faut préciser que les dispositions du droit haïtien du travail ont toujours été considérées comme étant d'ordre public et donc d'application stricte. Cass. 1er déc. 1966, 2ème sect., Richard D. TORBER c. Félix JEAN-LOUIS ; Cass. 21 déc. 1973, 1ère sect., Antoine MÉDY c. Antilleant Shipping Corparation S.A. ; Cass. 2 avr. 1983, 2ème sect., Imprimerie Print-O-Rama c. Ninotte VANCOL. *Cf.* Annexe 31.

[929] Morel à L'huissier P. et Turbé-Suetens N., Le télétravail en France : Les salariés sont prêts !, éd. Pearson, 2010, p. 15.

[930] Le Maigat P., « Transmettre la vie au-delà de la mort. Faut-il être vivant pour devenir parent ? », LPA, 2016, p. 7.

496. Cependant, il ne parait en rien impossible d'adapter les normes haïtiennes sur le travail à domicile au télétravail, sauf évidemment à tenir compte des réalités du monde du travail actuel, en ce que d'une part, le travail à domicile couvre désormais un domaine nettement plus étendu que le simple travail ouvrier, et d'autre part, celui-ci étant aujourd'hui totalement impacté par les technologies nouvelles, il est donc nécessaire que soit mis en place des principes juridiques, prévoyant la protection du travailleur à domicile faisant usage des TIC. À cet effet, l'article 369 du Code haïtien du travail indique que *« le travail à domicile peut être interdit par la Direction du Travail dans les industries qui, en raison de leur nature, mettent en danger la santé ou la vie des ouvriers et de leurs familles »*.

497. Aussi, bien que la protection instituée par l'article 369 concerne essentiellement le salarié traditionnel exerçant son activité à domicile, cette protection peut parfaitement s'adapter au télétravail dès lors qu'il est fait obligation à l'employeur, sous peine de sanction, de sauvegarder la santé et la vie du travailleur. Ainsi, afin d'éviter d'être sanctionné par la Direction du Travail, l'employeur a pour obligation de sauvegarder la santé et la sécurité du télétravailleur à domicile, au même titre que le travailleur à domicile. Cela concerne tout particulièrement les règles sur l'aménagement des locaux et de l'espace de travail. Si ces derniers s'avèrent inadéquats pour le télétravail, et l'employeur n'a pas la possibilité d'aménager l'habitation du télétravailleur, il doit tout de même veiller à ce que le travail puisse s'effectuer dans de bonnes conditions, notamment, en mettant à la disposition de celui-ci les équipements adéquats et des accessoires – mobilier spécial, si le mobilier privé du télétravail n'est ni adapté ni adaptable, équipements numériques, éclairage des locaux ou le respect des principes de l'ergonomie – qui permettent de préserver aussi bien la santé mentale que physique du télétravailleur.

498. Les limites se situent alors bien plus dans les possibilités pour l'employeur de les mettre en œuvre et d'en contrôler le respect. Toutefois, le législateur haïtien attribue le contrôle du travail à domicile à cet organisme qu'est la Direction du Travail[931], le même principe peu parfaitement s'applique s'agissant du télétravail. Quid de la protection du télétravailleur en cas de conflit social.

[931] Art. 370 b) du C. trav. Haïtien. *Cf.* Annexe 16.

II- La protection du télétravailleur en cas de conflit social

499. Dans tout système juridique adapté aux évolutions actuelles du monde du travail, en cas de conflit social le salarié se tourne naturellement vers les instances judiciaires compétentes en la matière. Cela vaut également pour le télétravailleur qui n'est après tout qu'un salarié comme les autres, et dont le statut est, comme celui du salarié traditionnel, régi par le Code du travail. Aussi, tout conflit né des relations individuelles de travail est porté devant une instance judiciaire déterminée. C'est le cas par exemple en France avec le Conseil des Prud'hommes qui est la juridiction compétente pour régler par conciliation les litiges individuels nés de la relation de travail entre salariés et employeurs[932], avec la possibilité pour le salarié de se faire assister de délégués syndicaux[933]. Dans les pays anglo-saxons où il n'existe pas de tribunaux de travail spéciaux, les conflits du travail sont portés devant les tribunaux ordinaires. Au Royaume-Uni par exemple *l'Employer and Wormen Act of 187* [934] a octroyé aux *County Courts* pleine autorité pour régler les conflits individuels entre employeur et salariés[935].

500. En Haïti, la procédure de résolution des conflits individuels de travail est tout autre. Compte tenu de la désuétude du Code haïtien du travail, il est prévu que les conflits entre

---

[932] Art. L 1411-1 et svts du C. trav. français.

[933] Les délégués syndicaux sont désignés par un syndicat représentatif pour une durée indéterminée. Cette fonction peut exister dans les entreprises de 50 salariés ou plus. Ils peuvent être aussi délégué du personnel et membre du comité d'entreprise. Ils ont pour mission de représenter les salariés lors des négociations concernant les conventions collectives et les accords de branche. Il assiste les salariés au Conseil des Prud'hommes. Ceux-ci doivent être distingué des délégués du personnel qui eux sont obligatoire dans les entreprises de 11 salariés ou plus et sont élus par les salariés lors d'élections ayant lieu tous les 4 ans pour une durée de 12 mois. Leur mandat est renouvelable. Ils représentent les salariés face à l'employeur pour les revendications individuelles et collectives. Ils disposent également d'un droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des salariés et peuvent saisir l'inspection du travail en cas de plainte d'un salarié.

[934] *l'Employer and Wormen Act of 1875* est un loi du Parlement britannique qui a mis les employeurs et les salariés sur un pied d'égalité en cas de violation du contrat de travail en les permettant équitablement de porter le conflit devant les tribunaux civils. Avant l'entrée en vigueur de cette loi, en cas de conflit, les employeur étaient soumis au droit civil et pouvait être puni d'une peine amende tandis que les salarié était soumis au droit pénal et donc pouvaient être puni à la fois peine d'amende et d'une peine d'emprisonnement. Consulté le 3 nov. 2019 sur www.irishstatutebook.ie/eli/1875/act/90/enacted/en/print.html.

[935] *Ibid*. V. également *County Court Practice* 1954, p. 1463 et svts. Précisons cependant, qu'il est assez rare dans le système anglo-saxon de voir un salarié intenté une action individuelle contre son employeur, et il l'est encore moins de voir un employeur agir en justice contre un salarié.

travailleurs et employeurs soient résolus par l'intermédiaire des organismes syndicaux. C'est ce qui ressort de l'article 171 du Code qui indique que « *les travailleurs, directement ou par l'intermédiaire de leur syndicat et les employeurs devront chercher à résoudre leurs différends par voie de règlement directement entre eux ou avec l'intervention d'amiables compositeurs.*

À cet effet, les travailleurs, le syndicat ou les employeurs devront envoyer une délégation de trois représentants au maximum qui sera chargé de présenter verbalement ou par écrit leurs plaintes et requêtes. Ces représentants devront être parfaitement au courant du différend et être munis de pouvoirs suffisants pour signer tout accord »[936].

501. Cependant, le fait que la résolution des conflits individuels de travail implique les organismes syndicaux pose toute une série de difficulté. En effet, bien que d'une part, l'article 35-3 de la constitution haïtienne du 29 mars 1987 garantit la liberté syndicale et pose les fondements constitutionnels du syndicat en indiquant que *« la liberté syndicale est garantie. Tout travailleur des secteurs privé et public peut adhérer au syndicat de ses activités professionnelles pour la défense exclusivement de ses intérêts de travail »* [937]. Et d'autre part, toutes les lois sont claires sur la liberté syndicale et la protection du droit des travailleurs de constituer et de s'affilier à des fédérations syndicales[938], tel qu'en témoigne les articles 225 et suivants du Code du travail haïtien qui énonce que *« le droit des travailleurs de s'associer pour la défense de leurs légitimes intérêts est garanti et protégé par l'État dans le cadre de la loi »*, on constate que les travailleurs haïtiens, et plus particulièrement la classe intellectuelle haïtienne

---

[936] *Cf.* Annexe 32.

[937] Constitution du 29 mars 1987, amendée par la Loi constitutionnelle du 9 Mai 2011, JO Le *Moniteur*, No. 98, 19 Juin 2012. Constitution haïtienne du 29 mars 1987 est consulté le 15 déc. 2019 sur http://mjp.univ-perp.fr/constit/ht2011.htm. La Loi organique du 9 mars 2011 consulté le 15 déc. 2019 sur, https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_amendconst1987_hti.pdf.

[938] Le principe de la liberté syndical est affirmé et reconnu par la convention de San Francisco du 9 juillet 1948 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical. La convention est ratifiée par décret en date du 16 fév. 1979, considérant les pleins pouvoirs accordés au chef du pouvoir exécutif par le pouvoir législatif le 19 sept. 1978. La convention (n°87) de l'OIT, relative à la liberté syndicale et la protection du droit syndical, entrée en vigueur le 4 juillet 1950, a été ratifiée par Haïti en juin 1955. Le décret du 17 mai 2005 sur la fonction publique en son article 151 dispose que « la liberté d'association et le droit syndical sont garantis aux fonctionnaires pour la défense de leurs droits et dans les conditions prévues par la loi ». Décret 17 mai 2005, portant révision du statut général de la fonction publique. Consulté le 15 déc. 2019 sur www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/-ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_171121.pdf.

et encore moins les télétravailleurs (le télétravail n'étant pas encore un mode d'organisation du travail formellement reconnu dans ce pays), se syndiquent très peu et de moins en moins.

502. Plusieurs explications peuvent être trouvées au désintérêt des travailleurs du savoir – et des travailleurs haïtiens en général – pour les syndicats. Il s'agit tout d'abord, du fait que les travailleurs du savoir considèrent que l'activité syndicale haïtienne s'adresse principalement à la classe ouvrière. Cela explique d'ailleurs parfaitement la raison pour laquelle un faible pourcentage de cette catégorie de travailleurs sont syndiqué[939].

503. Une seconde explication tient au fait que les organisations syndicales se sont toujours heurtée à une forte opposition des employeurs. Le fait que d'une part, les employeurs sont souvent opposés aux activités syndicales[940], et que d'autre part, les opportunités d'emploi sont de plus en plus rares en Haïti, a conduit à un déclin de l'adhésion des travailleurs aux organismes syndicaux. En effet, les travailleurs haïtiens craignent de perdre leur emploi s'ils se mettent à prendre part à des activités syndicales dont l'objet est le plus souvent de dénoncer les faibles salaires et les mauvaises conditions de travail.

504. Enfin, bien que les syndicats haïtiens se sont également toujours heurtés à une forte opposition des gouvernements qui se sont succédé, de moins en moins de travailleurs haïtiens se syndicalisent considérant que les syndicats sont aujourd'hui, pour la grande majorité d'entre eux, fortement politisés, et ne représentent pas les travailleurs, ni ne défendent leurs intérêts. Sur ce point, la grande majorité des salariés considère les organisations syndicales comme étant illégitimes. Une méfiance qui n'est pas complètement dépourvue de sens, lorsqu'on constate par

---

[939] Dans un document élaboré par Nathalie Lamaute-Brisson, dans le cadre du projet « Stratégies non conventionnelles pour le développement économique en Haïti », et dans lequel il notamment été abordé la question de la syndicalisation en Haïti, il n'a pas été possible d'indiquer le taux de syndicalisation, en raison probablement de du faible taux d'adhésion à ces organismes. Lamaute-Brisson N., « Emploi et pauvreté en milieu urbain en Haïti », étude au profit de la Commission Économique pour l'Amérique Latine et les Caraïbes (CEPALC), 2005**,** p. 139. V. également, *Cf.* Annexe 33.

[940] Sur ce point le rapport du Bureau des Avocats Internationaux (BAI) évoque "les intimidations antisyndicales". Rapport BAI et de l'Institute for Justice & Democracy in Haiti (IJDH), « *Haitian labor movement struggles as workers face increased anti-union persecution and wage suppression »,* April 16, 2014. Consulté le 15 déc. 2019 sur www.ijdh.org/wp-content/uploads/2014/04/IJDH-Report-on-labor-in-Haiti.pdf

exemple, que dans les années de gouvernance du président Jean Bertrand Aristide – principalement lors de son second mandat (1999-2004) – il a existé une grande confusion entre les organisations syndicales et les Organisations Populaires (OP) qui eux étaient considérés comme étant les milices du pouvoir exécutif[941]. Un grand nombre d'organisations syndicales se sont comportées comme des OP, défendant les intérêts du régime plutôt que celui des salariés.

505. Aussi, on comprend que demander aux travailleurs en cas de conflit avec leur employeur de se faire représenter par les organismes syndicaux pose un sérieux problème de légitimité en raison d'une part, du faible taux d'adhésion dont ceux-ci font l'objet, et, d'autre part, de la méfiance que les salariés expriment vis-à-vis de ces organismes. En plus, des problèmes tenant à la légitimité des organisations syndicales, lesquelles sont pourtant un élément essentiel en cas de conflit de travail. Une autre difficulté est celle de la preuve en cas de conflit né d'un contrat verbal de travail. Ces questions entourant l'adhésion aux organismes syndicaux se posent dans les mêmes conditions pour le télétravailleur qui bénéficie évidemment des mêmes droits à la liberté syndicale que le salarié traditionnel. Cependant, la pratique du télétravail gris place le télétravail haïtien dans une position relativement délicate quant à son droit, mais également sa volonté d'adhérer à un organisme syndical.

506. Une intervention du législateur haïtien est donc un impératif nécessaire pour que le télétravail soit d'une part, formellement consacrée comme mode d'organisation du travail, et ne soit donc plus pratiqué sous la forme de « télétravail gris ». Et d'autre part, pour que les droits à la santé et la sécurité du télétravailleur haïtien soient à la fois identifiés et protégés.

---

[941] Étude Bureau des Avocats Internationaux et de l'*Institute for Justice & Democracy in Haiti*, « *Haiti: Access to power and activities of members of the Lavalas Family (Fanmi Lavalas) party; situation of members of the Lavalas Family movement; protection available to them (2005 – January 2009)* », *Research Directorate, Immigration and Refugee Board of Canada*. Consulté le 15 déc. 2019 sur www.ijdh.org/2009/02/topics/immigration-topics/haiti-access-to-power-and-activities-of-members-of-the-lavalas-family-fanmi-lavalas-party-situation-of-members-of-the-lavalas-family-movement-protection-available-to-them-2005-january-2009/.

TITRE II : L'ENCADREMENT JURIDIQUE DU TÉLÉTRAVAIL UN IMPÉRATIF

507. En procédant de manière globale à une interconnexion généralisée des économies et des sociétés, la globalisation économique, puis culturelle et aujourd'hui technologique s'est imposée dans toutes ces facettes à tous les pays du globe. Celle-ci a accéléré l'avènement des outils numériques dans les pays en développement[942]. En effet, avec le développement d'Internet et des outils numériques, le recours à la pratique du télétravail s'est développé de manière informelle dans la majorité de ces pays.

508. En Haïti, l'essor croissant de la pratique informelle du télétravail s'explique notamment par le fait que l'on constate une évolution des usages professionnels avec principalement l'installation dans le pays d'entrepreneurs étranger. Cela a favorisé le développement de ce mode d'organisation du travail, dont la particularité est de permettre l'exercice d'une activité professionnelle à n'importe quel moment et de n'importe quel endroit de la planète, dès lors que l'on dispose des moyens de communication suffisants et d'une connexion Internet.

509. Cependant l'émergence informelle de ce mode d'organisation du travail en Haïti emporte une double conséquence. Tout d'abord, elle ne participe pas à la recette fiscale. En effet, si l'activité informelle génère de la croissance économique,[943] car elle favorise la création d'emplois[944], elle ne profite en revanche pas à l'administration fiscale, puisque l'activité informelle prive l'État de la possibilité de collecter des taxes. Ensuite, le développement informel du télétravail expose le salarié, mais aussi l'employeur à certains risques dus à l'absence d'un cadre légal décrivant les droits et les obligations de chacun, mais aussi les conditions dans lesquelles leur responsabilité peut être engagée en cas de manquement à leur obligation contractuelle. Il est donc nécessaire que soit donné un cadre juridique au télétravail,

---

[942] Le professeur Mireille Delmas-Marty parle de « mondialisation du numérique ». Delmas-Marty M., Résister, responsabiliser, anticiper, Seuil, 2013, p. 92.

[943] Roubaud, François. « L'économie informelle est-elle un frein au développement et à la croissance économiques ? », Regards croisés sur l'économie, vol. 14, 2014, p. 109-121.

[944] *Ibid*.

afin de donner confiance aux acteurs haïtiens de l'entreprise, et de permettre l'économie haïtienne d'en tirer un réel profit.

510. Un encadrement juridique du télétravail en Haïti permettra de préciser le cadre d'exercice du pouvoir de l'employeur dans la pratique du télétravail **(Chapitre 1)**. Cependant, pour être efficace, la mise en place d'un cadre juridique de cette forme de travail doit tenir compte de la réalité du marché du travail dans ce pays en développement **(Chapitre 2).**

CHAPITRE 1 : UNE OBLIGATION DE PRÉCISER LES POUVOIRS DE L'EMPLOYEUR POUR UNE PRATIQUE EFFICACE DU TÉLÉTRAVAIL DANS LES PED

511. Le lien de subordination qui caractérise le contrat de travail salarié – et dans le cadre du télétravail, le contrat de télétravail salarié – octroie à l'employeur un certain nombre de pouvoirs. Il s'agit des pouvoirs de direction, du pouvoir réglementaire que l'employeur exerce lorsqu'il élabore un règlement intérieur[945], et du pouvoir disciplinaire que celui-ci exerce pour sanctionner la faute commise par le salarié en contravention de l'exécution de son contrat de travail.

512. Le pouvoir de direction de l'employeur permet à celui-ci de donner l'impulsion à l'entreprise, il est responsable de la bonne santé de l'entreprise. Il doit dans ce cas, prendre des décisions favorables au développement et à la réussite de l'activité économique dont il a la charge. En vertu de son pouvoir de direction qui lui fait obligation de prendre des décisions dans l'intérêt économique de l'entreprise, l'employeur est, par exemple, habilité à procéder, sous certaines conditions à la modification du contrat de travail. Il faut préciser que lorsque la modification porte sur des éléments essentiels du contrat, l'employeur ne peut pas l'imposer au salarié, mais seulement lui en faire la proposition[946]. L'employeur peut également procéder à un changement des conditions de travail[947]. Il s'agit d'un pouvoir souverain dont celui-ci peut exercer sans recueillir l'accord préalable du salarié. Le changement des conditions de travail peut être imposé au salarié. Il peut s'agir par exemple d'un réaménagement des horaires de travail, ou encore d'une simple diminution des heures de travail, sans réduction de salaire[948].

---

[945] Le règlement intérieur est un document qui fixe les règles de comportement dans l'entreprise, relatives à la discipline, à l'hygiène et la sécurité. En France, l'élaboration d'un règlement intérieur est obligatoire dans les entreprises d'au moins 20 salariés. Art. L. 1311-2 du C. trav. Canut F., Panorama « Relations professionnelles », Cah. soc., 2017, p. 253.
[946] *Cf.* Supra 391 et svts.
[947] *Cf.* Supra 392.
[948] *Ibid.*

Cependant, s'il est tout à fait normal que l'employeur prenne des décisions qui soit dans l'intérêt de l'entreprise, il ne peut en revanche agir dans l'irrespect les droits des salariés, et y compris des télétravailleurs salariés.

513. Le pouvoir de direction ainsi que le pouvoir disciplinaire de l'employeur s'exercent dans les mêmes conditions dans les pays en développement[949]. Pourtant le cadre juridique supposé protéger les droits du salarié n'est pas toujours suffisant pour le préserver des dérives de l'employeur, en raison notamment de l'inadaptation de leur droit positif aux réalités actuelles, comme en témoigne le droit positif haïtien[950]. En conséquence, l'usage des pouvoirs de l'employeur dans les PED engendre le plus souvent d'éventuels abus.

514. Aussi, en Haïti, en raison de la méconnaissance du concept du télétravail[951], afin d'éviter des situations malencontreuses, pouvant avoir des conséquences regrettables pour les salariés télétravailleurs, il est nécessaire que soit précisé le cadre d'exercice du pouvoir de l'employeur, et principalement le pouvoir dont dispose celui-ci de contrôler l'activité du salarié télétravailleur **(Section 1)**. Préciser, le cadre d'exercice du pouvoir de l'employeur est d'autant plus important que celui-ci peut user de son pouvoir disciplinaire pour sanctionner un comportement fautif du télétravailleur **(Section 2)**.

Section 1 : L'exercice du pouvoir de contrôle de l'activité du télétravailleur

515. Kenneth A. Merchant expert en systèmes de contrôle de gestion et gouvernance d'entreprise et professeur à *University of Southern California* définit le contrôle comme

[949] En Haïti le pouvoir de direction de l'employeur qui donne droit à celui-ci de : prendre des décisions dans l'intérêt économique de l'entreprise, procéder à la modification du contrat de travail, changer les conditions de travail est prévu aux articles 31 du C. trav.

[950] La première législation haïtienne du travail date de 1984. La dernière réforme du Code du travail date des années 90 (quoiqu'il s'agisse plus d'un remodelage de ce Code, avec l'intégration de quelques jurisprudences. Code du commerce dernière réforme 1910.

[951] *Cf.* Supra 141 et svts.

« l'ensemble des mécanismes et processus qui permettent à une organisation de s'assurer que les décisions et comportements développés en son sein sont en cohérence avec ses objectifs »[952]. Auparavant, pour contrôler la productivité et la performance de leur salarié les employeurs s'en remettaient aux superviseurs. Aujourd'hui le développement d'Internet et des technologies de l'information et de la communication ont complètement révolutionné le contrôle du salarié en faisant évoluer drastiquement, les moyens de contrôle de l'activité salarié. On n'est plus, en effet, dans le cadre d'un contrôle où, comme autrefois, en plus de la supervision managériale, les salariés, effectuant leur travail, *« regroupé sur un même plateau [ou dans un même espace], se surveillent entre eux comme dans un système panoptique »*[953].

516. Le télétravail a accentué le développement du contrôle à distance du salarié dans la mesure où, obligé en raison de son pouvoir de direction de contrôler l'activité du salarié télétravailleur[954], l'employeur n'a d'autres choix que de faire usage de moyens technologiques lui permettant d'effectuer un management à distance[955]. L'employeur est donc contraint de recourir à la technologie pour suivre les performances de ses salariés, et particulièrement de ceux qui exercent leur activité hors des locaux de l'entreprise[956].

517. Le contrôle de l'activité du salarié télétravailleur est une prérogative de l'employeur **(I)**. Toutefois, les moyens technologiques mis en place par l'employeur doivent permettre à celui-ci d'exercer son contrôle, en tenant évidemment compte de l'autonomie du télétravailleur. L'autonomie étant l'une des éléments fondamentaux pour une mise en place réussit du

---

[952] Merchant K., Modern management control systems, éd. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall, vol 1, 1998, p. 4.

[953] Labardin P., L'espace, un outil de contrôle ? : Le cas Pont-à-Mousson (1921-190). Congrès de l'AIMS), Juin 2011, p. 12-13. Consulté le 28 sept. 2017 sur https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00635242/document.

[954] Probst A., « Télétravail au domicile », Dr. soc., 2006, p. 1109. Bonnechère M., « IV. Travail subordonné, pouvoirs de l'employeur et droits de l'homme salarié », Michèle Bonnechère éd., *Le droit du travail.* La Découverte, 2008, pp. 52-63.

[955] Bousez F., « Télétravail et vie privée », Cah. soc., 2018, p. 317. Grégoire Loiseau G. et Martinon, A., « Le télétravail », Cah. soc., juin 2018, p. 312

[956] Dedessus-Le-Moustier G., « Travail à domicile et télétravail », Repert. Dr. trav. Oct. 2013 (actualisation : Juin 2018).

télétravail. Ces moyens de contrôle doivent également être mis en place dans le respect de la vie privée du télétravailleur **(II)**.

I- Le contrôle à distance du télétravailleur, un droit et un devoir de l'employeur

518. Le contrôle de l'activité des salariés est une obligation pour l'employeur. Cette obligation est inhérente au lien de subordination caractéristique du contrat de travail. Aussi, il importe peu que le salarié exerce son activité, en télétravail, c'est-à-dire, hors des locaux de l'entreprise, il est de la responsabilité de l'employeur de mettre en place des moyens pouvant lui permettre de contrôler l'activité de celui-ci.

519. Auparavant, l'employeur avait recours à des méthodes traditionnelles pour contrôler l'activité de ses salariés, suivre leur performance et leur rendement au travail. Il devait s'en remettre essentiellement aux chefs de service dont la mission était de contrôler la productivité et la performance des salariés. Cette tâche était facilitée par la présence physique de ceux-ci dans l'entreprise[957]. L'intégration des TIC dans les entreprises et le développement du télétravail ont conduit à une dématérialisation du contrôle de l'activité du salarié par l'employeur. Le surveillant devient mobile. Dans le cadre du télétravail le contrôle de l'activité du salarié se fait essentiellement à distance. On se retrouve dans un système de e-contrôle, dans lequel l'employeur n'a d'autre choix que de recourir à des moyens technologiques pour suivre les performances du télétravailleur.

520. Le pouvoir de contrôle de l'activité du salarié télétravailleur étant un attribut du pouvoir de direction de l'employeur, ce dernier peut, sous certaines conditions, exercer ce pouvoir sans justifier de démarche particulière. En effet, lorsqu'il s'agit pour l'employeur de faire contrôler

[957] À ce propos, la création des *open-space* a contribué à l'exercice de ce pouvoir de contrôle de l'employeur, dans la mesure où, regroupés sur un même plateau où tous se voient, les salariés se surveillent mutuellement, stigmatisant même ceux qui ont un faible rendement en raison d'un manquement d'investissement dans leur travail. *Ibid*.

l'activité de ses salariés, au temps et au lieu de travail, par un service interne de l'entreprise ou un supérieur hiérarchique, ceci ne nécessite pas de démarches particulières.

En revanche, s'agissant du télétravail, si un contrôle à distance au moyen des TIC est parfaitement admis, l'employeur doit toutefois s'assurer que les moyens mis en place pour effectuer ce contrôle ne *« portent pas atteinte à la vie privée des salariés observés »* [958].

521. Pour ce faire, la légalité de l'utilisation des outils technologiques pour contrôler l'activité du télétravailleur est soumise à certains nombres de conditions. Il s'agit d'une part, de l'information préalable des instances représentatives du personnel et du salarié, un impératif nécessaire à la mise en place d'un dispositif de contrôle **(A)**, et d'autre part, du respect du droit à la vie privée, notamment en ce qui concerne la collecte de données personnelles du salarié **(B)**.

A) L'obligation d'information, une condition préalable à la mise en place du contrôle

522. L'information préalable du salarié et des instances représentatives du personnel en cas de mis en place de dispositifs de contrôle de l'activité du salarié est un système déjà bien établi dans les pays avancés. En France par exemple, l'obligation d'informer et consulter les représentants du personnel, en amont de la mise en œuvre d'un dispositif de contrôle, est une condition *sine qua none* de la mise en œuvre d'un tel dispositif[959]. En effet, en préalable à la décision de mise

[958] De Tissot O., « La protection de la vie privée du salarié », Dr. soc. 1995, p. 222. Allix B., « Le contrôle par l'employeur des données numériques des salariés présentes sur l'outil professionnel : le droit positif français suivi par la Cour européenne des droits de l'Homme », Cah. soc. 2018, p. 232. La cour de cassation française n'a jamais manqué de rappeler qu'il doit avoir un juste équilibre entre l'obligation de contrôle de l'employeur et le droit du salarié au respect de sa vie privée. Elle considère comme licite le contrôle effectué par l'employeur et qui n'implique aucune atteinte à la vie privée des salariés en ce sens : Cass. soc. 26 avr. 2006 pourvoi n° 04-43582 ; Cass. soc. 5 nov. 2014 pourvoi n° 13-18427.

[959] Précisons que la CNIL exerce un contrôle relativement strict quant à la mise en place de dispositifs de contrôle de l'activité du salarié. Dans la mesure où tout traitement automatisé d'information nominative doit faire l'objet d'une déclaration auprès de cette instance, lorsque la mise en place d'un dispositif de contrôle de l'activité du salarié implique la création d'un traitement automatisé, l'employeur est tenu de procéder à une déclaration préalable auprès de la CNIL. Un dispositif de contrôle de l'activité des salariés qui n'a pas été déclaré à la CNIL est illicite et ne peut constituer un moyen de preuve dans une procédure de licenciement. C'est la position retenue par la Cour de cassation dans un arrêt du 8 oct. 2014. Cass. soc., 8 oct. 2014, pourvoi n° 13-14.991. En raison de la crise sanitaire mondiale, un grand nombre d'entreprises ont eu recours au télétravail. Afin d'accompagner les employeurs dans la

en place de tout système de contrôle de l'activité du salarié, le comité social et économique doit être informé et consulté sur les moyens et les techniques permettant le contrôle[960].

Lorsque le dispositif de contrôle concerne les entreprises de plus de cinquante salariés et implique notamment *« l'introduction de nouvelles technologies, tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail »*, le comité social et économique doit également être informé et consulté[961].

523. En cas de non-respect de cette obligation d'informer les instances représentatives du personnel, toutes sanctions (mise à pied ou toutes autres sanctions disciplinaires) et tout licenciement prononcé par l'employeur sous la base de preuve émanant de tels moyens de contrôle seront considérés comme étant illicites et donc irrecevables devant le conseil des prud'hommes[962]. De plus l'employeur s'expose au risque d'être condamné pour délit d'entrave au fonctionnement de ces instances représentatives du personnel[963].

524. L'information des instances représentatives du personnel vient en complément de l'information du ou des salarié(s) concerné(s) par la mise en place du dispositif de contrôle[964]. Il faut cependant préciser que l'information préalable du salarié n'est requise qu'en cas de mise en place d'un dispositif spécifique de contrôle (vidéosurveillance, autocommutateurs téléphoniques,

---

mise en place de ce mode d'organisation du travail et principalement sur les questions relatives au contrôle de l'activité des salariés, la CNIL a publié un guide « questions-réponses », consulté le 14 sept. 2020 sur https://www.cnil.fr/fr/les-questions-reponses-de-la-cnil-sur-le-teletravail.

[960] Art. L. 2312-38 al. 3 du C. trav.

[961] Art. L. 2312-8 4°du C. trav. La nécessité d'une justification légitime à la mise en place d'un dispositif de contrôle et de surveillance du salarié est également imposée en France par la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés (art. 6). Cass. soc., 7 juin 2006 n°04-43.866.

[962] Cass. soc., 7 juin 2006 pourvoi n° 04-43.866. Il s'agissait en l'espèce d'un salarié de la société Continent France groupe Carrefour qui avait été licencié pour faute grave sur la base de la production d'un enregistrement effectué par l'employeur à l'aide d'une caméra de vidéosurveillance destinées à surveiller la clientèle. La Cour de cassation a considéré ce mode de preuve comme étant illicite et donc irrecevable indiquant que « le système de vidéo surveillance de la clientèle mis en place par l'employeur était également utilisé par celui-ci pour contrôler ses salariés sans information et consultation préalable du comité d'entreprise, en sorte que les enregistrements du salarié constituaient un moyen de preuve illicite ». V. également Cass. Soc. 3 nov. 2011 n° 10-18036, Cass. Soc. 3 oct. 2018 n° 16-23968, Cass. Soc. 20 septembre 2018, n° 16-26.482.

[963] Art. L. 2317-1 du C. trav.

[964] *Cf.* Supra 523.

enregistrement d'appels téléphoniques, logiciels de flottes pour traquer les écarts de conduite en cas déplacements éventuels du salarié, analyse de la frappe des touches du clavier d'ordinateur, "bonnet intelligent pour mesurer l'état de fatigue du salarié"[965])[966]. Ce qui est évidemment le cas lorsque l'employeur décide de mettre en place un dispositif de contrôler à distance pour surveiller une activité réalisée en télétravail.

525. En Haïti, l'obligation d'informer le salarié de la mise en place d'un tel dispositif est d'autant un impératif, qu'en plus de l'absence des instances représentatives du personnel dans la grande majorité des entreprises[967], la pratique du télétravail n'est pas règlementée[968]. Aussi, aucune contrainte ne pèse sur l'employeur qui se déciderait de mettre en place de tels dispositifs de contrôle. L'information préalable des instances représentatives des salariés devra donc se faire auprès de la direction générale du travail[969]. Cette instance devra également s'assurer que le dispositif spécifique de surveillance a également été porté à la connaissance préalable du salarié concerné.

---

[965] www.idgconnect.com/idgconnect/analysis-review/1004604/brother-watching-tech-enabling-bosses-monitor-employees.

[966] Il faut préciser que la simple surveillance d'un salarié faite sur les lieux de son travail par un supérieur hiérarchique ne nécessite pas d'information préalable du salarié. L'information de ce dernier n'est requise que dans l'unique cas de mise en place d'un dispositif spécifique de contrôle impliquant en réalité usage de technologiques nouvelles.

[967] Les « délégués de travailleurs » prévu par le Code du travail notamment aux articles 5 et 174 (*Cf.* Annexe 34), sont de nos jours pratiquement inexistant dans la grande majorité des entreprises haïtiennes.

[968] Le télétravail s'est développé sous la forme de « télétravail gris » *Cf.* Supra 443.

[969] La Direction du travail est un organisme attaché au Ministère des affaires sociales. Sans être exhaustif, c'est l'instance auprès duquel une version originale du contrat de travail doit être déposé lorsque l'activité doit être exercé à l'extérieur du territoire (art. 25 du C. trav. *Cf.* Annexe 35). Celui-ci intervient en cas de conflit entre salarié et employeur pour saisir, le cas échéant, le tribunal du travail (art. 161 du C. trav. *Cf.* Annexe 35). Il est compétent pour délivrer le permit de travail en cas de minorité (art. 20 du C. trav. *Cf.* Annexe 11). C'est également l'instance auprès de laquelle les syndicats doivent s'enregistrer pour exercer légalement leur activité (art. 232 du C. trav. *Cf.* Annexe 13). En France tout dispositif de Cyber-surveillance des salariés et a fortiori des télétravailleurs doit être déclaré auprès du gendarme des données personnelles qui est la CNIL. Ariane Mole « La CNIL et la cybersuveillance des salariés : faut-il une cyber régulation ? », Les Échos du 28 février 2002.

B) Les obligations liées à la collecte de données personnelles

526. Rappelons tout d'abord qu'une donnée à caractère personnel est *« toute information relative à une personne physique identifiée ou qui peut être identifiée, directement ou indirectement, par référence à un numéro d'identification ou à un ou plusieurs éléments qui lui sont propres. Pour déterminer si une personne est identifiable, il convient de considérer l'ensemble des moyens en vue de permettre son identification dont dispose ou auxquels peut avoir accès le responsable du traitement*[970] *ou toute autre personne »*[971].

527. L'obligation d'informer le salarié télétravailleur (et tout salarié en général) préalablement à la mise en place d'un dispositif de contrôle, tient également au fait que tout dispositif de contrôle, et a fortiori de contrôle à distance du salarié (et plus encore dans le cadre du télétravail où il est fait usage de moyens technologiques avancées), induit la collecte de données personnelles.

528. En effet, bien plus encore que l'activité exercée dans les locaux de l'entreprise, le télétravail peut permettre une surveillance automatique du salarié en ce que l'employeur peut déterminer quand est-ce que celui-ci est connecté au réseau de l'entreprise, d'où est-ce qu'il se connecte (depuis son domicile ou un tiers lieu), les sites Internet qu'il consulte, ses activités en ligne (achats, rendez-vous médicaux et autres). Celui-ci peut également localiser le télétravailleur à tout moment, et quel que soit l'endroit où il se trouve, notamment au moyen de l'ordinateur ou du téléphone portable professionnel mis à sa disposition, en faisant usage par exemple d'applications telles que *Life 360* qui permettent de savoir, avec une précision de

---

[970] Selon la Directive 95/46, le responsable du traitement est « la personne physique ou morale, l'autorité publique, le service ou tout autre organisme qui, seul ou conjointement avec d'autres, détermine les finalités et les moyens du traitement de données à caractère personnel ». Art. 2, sous d) de la dir. 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil, 24 oct. 1995, JOUE, 23 nov. ; abrogée par le règlement 2016/679 du Parlement européen et du Conseil, 27 avr. 2016, JOUE, 4 mai, plus connu sous le nom de RGPD. Cette définition retenue par la directive 95/46 a été reprise presque terme pour terme par le règlement général sur la protection des données. La Loi n° 2018-493, 20 juin 2018, relative à la protection des données, devant permettre d'adapter la législation française à ce texte et à la directive qui l'accompagne a été publiée au Journal officiel du 21 juin 218.

[971] Art. 2 al 2 de la Loi n°78-17 du 6 janv. 1978, relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ; modifiée par la Loi n° 2018-493, 20 juin 2018, relative à la protection des données.

métronome, l'endroit exact où se trouve un individu. Il s'agit d'un système efficace qui utilise la localisation *via* les canaux satellites.

Aussi, la mise en place de tels dispositifs peut donc permettre de retracer avec exactitude, aussi bien l'emploi du temps du télétravailleur, que ses déplacements autant professionnels que personnels. Il s'agit d'autant d'outils pouvant permettre la collecte de données qui sont propres au télétravailleur, et donc des données à caractère personnel[972].

529. L'article L.1224-4 du Code du travail français indique qu'*« aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance »*. Ainsi, en plus du devoir de loyauté auquel est soumis l'employeur, qui interdit à celui-ci de mettre en place un dispositif de contrôle sans en avoir préalablement informé le télétravailleur, l'obligation d'informer le télétravailleur tient également du droit de celui-ci au respect de sa vie privée et familiale.

530. Le droit au respect de la vie privée est protégé par l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, et en droit français, par l'article 9 du Code civil, qui au nom du droit au respect à la vie privée interdit purement et simplement à l'employeur de collecter les données personnelles du salarié. À moins que le responsable de la collecte de données personnelles, en l'occurrence l'employeur dans le cadre d'une relation de travail, ait « […] *reçu le consentement de la personne concernée [à savoir le salarié] ou [qu'il ait à] satisfaire à l'une des conditions suivantes* » :

« 1° Le respect d'une obligation légale incombant au responsable du traitement ;

2° La sauvegarde de la vie de la personne concernée ;

3° L'exécution d'une mission de service public dont est investi le responsable ou le destinataire du traitement ;

4° L'exécution, soit d'un contrat auquel la personne concernée est partie, soit de mesures précontractuelles prises à la demande de celle-ci ;

[972] Aux États-Unis une salariée a été licencié pour avoir supprimé un logiciel de traque installé par son employeur sur son téléphone. Consulté le 5 sept. 2019 sur www.pashalaw.com/expectations-privacy-limits-employee-monitoring-e19.

5° La réalisation de l'intérêt légitime poursuivi par le responsable du traitement ou par le destinataire, sous réserve de ne pas méconnaître l'intérêt ou les droits et libertés fondamentaux de la personne concernée. »[973].

531. Il n'existe pas dans le droit positif haïtien et encore moins, dans le droit haïtien du travail un tel arsenal visant la protection des données personnelles du salarié, et encore moins du travailleur à distance qui fait usage des TIC, dont l'activité n'est en réalité même pas reconnue par le Code du travail.

Alors qu'en Haïti la question de la protection des données informatiques et principalement des données personnelles est quelque peu négligée[974], il s'agit pourtant d'un impératif nécessaire pour une reconnaissance légale de la pratique du télétravail dans ce pays. C'est pourquoi, un aménagement du Code du travail est indispensable[975] afin d'y intégrer des normes qui prennent en compte les réalités engendrées par l'intégration des TIC dans la relation de travail.

II- Le contrôle à distance du télétravailleur et le droit au respect de la vie privée

532. Le télétravailleur salarié exerce son activité à partir de son domicile ou depuis un tiers lieu. N'étant physiquement pas présent dans les locaux de l'entreprise, l'employeur ne peut exercer un contrôle direct sur l'activité de celui-ci. L'employeur se trouve donc dans l'obligation d'utiliser des moyens lui permettant d'exercer un contrôle à distance de l'activité du télétravailleur. Pourtant, certains moyens permettant de contrôler l'activité du télétravailleur peuvent être intrusifs de la vie privée.

533. Aussi, toute la question est de savoir comment le télétravail peut-il se mettre en place dans les entreprises haïtiennes sans qu'il n'entraîne une violation du droit au respect de la vie

[973] Art. 7 de la Loi n° 78-17 du 6 janv. 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, modifiée par la Loi n° 2018-493 du 20 juin 2018, relative à la protection des données personnelles.
[974] http://lenational.org/post_free.php?elif=1_CONTENUE/economies&rebmun=2137. Consulté le 15 mars 2020.
[975] *Cf.* Infra 614 et svts.

privée du télétravailleur, lorsque l'on sait que les technologies nouvelles favorisent cette intrusion[976].

534. Le droit au respect de la vie privée du télétravailleur peut surtout être menacé lorsque l'activité de télétravail est exercée au domicile de ce dernier. Le domicile étant considéré comme *« le domaine souverain de la vie privée »*. L'employeur peut par exemple considérer le fait d'avoir mis à la disposition du télétravailleur, à son domicile, des outils de travail nécessaire à l'exercice de l'activité, comme un blanc-seing pour s'immiscer dans la vie privée de celui-ci. Pourtant, le droit dont dispose l'employeur de contrôler l'activité du télétravailleur découlant du lien de subordination émanant du contrat de travail ne réduit cependant pas à néant le droit du salarié télétravail au respect de sa vie privée.

535. Aussi, le droit dont dispose l'employeur de contrôler l'activité du télétravailleur ne prive pas celui-ci de son droit au respect de sa vie privée, ceci peu importe que le télétravail soit exercé au domicile du salarié ou dans un espace de partage. Nous verrons à ce sujet ce qui peut être considéré comme étant le domaine de la vie privée du télétravailleur **(A)**. Cependant, certaines circonstances peuvent justifier une pondération de l'expectative raisonnable de la vie privée du télétravailleur, c'est le cas notamment lorsqu'il est nécessaire que soit sauvegardé l'intérêt de l'entreprise **(B).**

A) Le domaine de la vie privée du télétravailleur

536. Le droit à la vie privée fait l'objet d'une réelle protection aussi bien sur le plan international qu'au niveau des États[977]. Pourtant, la vie privée ou plutôt le droit à l'intimité de la

[976] Drolet J. et Lebnan K., « Les défis du télétravail à l'égard de la vie privée du télétravailleur », Ed. Faculté de droit de l'Université Laval, Revue Les Cah. de droit, 2013, p. 303-336. https://doi.org/10.7202/1017615ar.

[977] Xavier Ph., « Vie privée et nouvelles technologies ». *in* Annuaire international de justice constitutionnelle, Lutte contre le terrorisme et protection des droits fondamentaux - La protection de la vie privée, 2002, p. 433-466. Consultable sur https://doi.org/10.3406/aijc.2003.1688.

vie privée ne fait l'objet d'aucune définition légale[978], celui-ci ne pouvant légalement pas être confiné dans une définition simpliste et limitative tant son *« domaine est vaste »* [979]. En effet, il n'existe aucune réelle définition de la vie privée, sans doute dans le but d'éviter de limiter la protection de ce concept aux seules prévisions légales[980], et de donner ainsi plus de liberté au juge, puisqu'aujourd'hui *« la vie privée, tant dans ses aspects personnels que professionnels doit être préservée des multiples types d'ingérences qui proviennent […] le plus souvent, des […] personnes physiques ou morales »* [981].

537. De nos jours, la question du droit à l'intimité de la vie privée est une question capitale lorsqu'elle est appliquée au droit du travail, et particulièrement lorsqu'un salarié exerce son activité à son domicile, et plus encore lorsque l'activité est exercée en télétravail au domicile, *« le domicile [étant] le domaine souverain où l'expectative de la vie privée est la plus élevée »* [982]. Les composantes de la vie privée faisant *a priori* partie du domaine protégé par les conventions internationales (notamment par le droit international), la protection de la vie privée est un principe fondamental. Pourtant ce dernier est de nos jours de plus en plus menacé par le développement des technologies nouvelles, qui sont plus que jamais intrusives du quotidien de l'individu titulaire du droit au respect de la vie privée. Ce dernier est, le plus souvent, lui-même à l'origine de la violation de l'intimité de sa propre vie privée *« de sorte qu'il faudra un jour les protéger contre eux-mêmes notamment »* [983].

---

[978] Latour X. et Pauvert B., Liberté publiques et droits fondamentaux, éd. Studyrama, Vol. 1, 2006, p. 154. Bensoussan A., Cousin A. et Piccio C., « Vie privée, liberté d'expression...une presse à la frontière de la légalité », Gaz. Pal. 2003, p. 21.

[979] La CEDH « a souvent souligné que l'expression de « vie privée » est large et ne se prête pas à une définition exhaustive. Des éléments tels que le sexe, l'orientation sexuelle et la vie sexuelle sont des composantes importantes du domaine personnel protégé par l'article 8 ». CEDH, 17 fév. 2005, K. A. et A. D. c. Belgique, n° 42758/98 et 45558/99.

[980] www.dictionnaire-juridique.com/definition/vie-privee.php. V. également, Campagne N., « Réalité et limites de la protection de la vie privée des entreprises », RLDI, 2014, p. 88.

[981] Burgorgue-Larsen L., « Les Nouvelles Technologies », éd. Le Seuil, Revue Pouvoirs, 2009, p. 65-80.

[982] Drolet J. et Lebnan K., « Les défis du télétravail à l'égard de la vie privée du télétravailleur », Ed. Faculté de droit de l'Université Laval, Revue Les Cah. de droit, 2013, p. 303-336.

[983] Fœssel M., La privation de l'intime. Mises en scènes politiques des sentiments, éd. Le Seuil, 2008, spéc. p. 107.

538. La notion de vie privée ne fait l'objet d'aucune définition légale[984], et la jurisprudence ne fournit pas non plus de définition de cette notion, afin de laisser une grande autonomie aux juges, qui lorsqu'ils sont saisis devront statuer en fonction de chaque cas d'espèce. Il s'agit en réalité d'une stratégie visant à apporter une plus grande protection aux droits attachés à la personne, qui sont une prérogative de la vie privée, cette *« sphère secrète de la vie d'où [l'individu] aura le pouvoir d'écarter les tiers »*[985].

539. Dans tout système démocratique *« la notion de vie privée [est] à la fois protégée légalement[986] (ce qui suppose un État de droit) et moralement (ce qui suppose un certain consensus social, politique et culturel) »*[987]. Le droit à la vie privée fait partie des libertés et des droits humains consacrés par les conventions internationales, principalement le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, dont Haïti figure parmi les États l'ayant adopté[988], et la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948, dont Haïti fait partie des principaux pays rédacteur [989].

Aux termes de l'article 12 de la déclaration, il est établi que *« Nul ne sera l'objet d'immixtions arbitraires dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou sa correspondance ni*

---

[984] Le juge de la CEDH s'est gardé de définir la notion de vie privée, précisément afin de tenir compte des évolutions sociales et technologiques : Ursula Kelly, Le droit au respect de la vie privée et familiale : un guide de mise en œuvre de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme, Conseil de l'Europe, 2003.

[985] Carbonnier Jn., Droit civ., Vol. 1, éd. Paris : PUF, 2004, p. 518. En droit français, le droit au respect de la vie privée est également garanti par l'art. 9 du Code civil, introduit par la loi du 17 juil. 1970, dispose que « Toute personne a droit au respect de sa vie privée ».

[986] Même si paradoxalement cette notion ne fait l'objet d'aucune définition légale. *Cf.* Infra 548.

[987] Rey B., La vie privée à l'ère du numérique, éd. Lavoisier, coll. Traitement de l'information, 2012, p. 3. Lanna M., « Les objets connectés : entre remise en question de la notion de vie privée et évolution du droit des traitements des données personnelles », RDP, 2017, p. 1435.t ci

[988] Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques a été adopté le 16 déc. 1966 et est entré en vigueur le 23 mars 1976. À l'art. 17 de ce Pacte il est indiqué aux alinéas 1 et 2 que « Nul ne sera l'objet d'immixtions arbitraires ou illégales dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou sa correspondance, ni d'atteintes illégales à son honneur et à sa réputation ». « Toute personne a droit à la protection de la loi contre de telles immixtions ou de telles atteintes ». Consulté le 15 nov. 2019 sur www.ohchr.org/fr/Professionalinterest/Pages/CCPr.aspx. Haïti a adhéré à ce Pacte le 6 février 1991. Consulté le 15 nov. 2019 sur https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?chapter=4&clang=_fr&mtdsg_no=IV-4&src=IND.

[989] Haïti a adopté la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, et a adhéré au Pacte international relatif aux droits civils et politiques le 6 fév. 1991. Consulté le 15 nov. 2019 sur https://treaties.un.org/Pages/ViewDetails.aspx?chapter=4&clang=_fr&mtdsg_no=IV-4&src=IND.

d'atteintes à son honneur et à sa réputation. Toute personne a droit à la protection de la loi contre de telles immixtions ou de telles atteintes ». Le droit à la vie privée est également énoncé dans la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales[990], ainsi que la Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne[991].

540. En Haïti, le droit à la liberté et à la vie privée est garanti aussi bien par la Constitution qui est la loi mère, que par le droit positif[992]. En effet, le droit au respect à la vie privée est garanti par le préambule de la Constitution de 1987[993] qui reconnait les libertés et les droits promus par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948. Aussi, le droit à la vie privée est donc un droit constitutionnel, dont la violation entraine des sanctions prévues notamment par le Code pénal. Le Code pénal haïtien prévoit une peine d'amende[994] en cas de violation du domicile du citoyen par des agents publics en dehors des cas et du respect des formalités prévus par la loi[995].

541. De même, le Code civil haïtien, sans toutefois proposer une définition de la vie privée, traite des attributs de la personnalité juridique. Il s'ensuit que toute personne, dans les limites de la loi, doit pouvoir jouir des droits qui lui sont reconnus et bénéficier de la protection de ses

---

[990] Art 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du plus connue sous le nom de Convention européenne des droits de l'homme du 4 nov. 1950. Consulté le 15 nov. 2019 sur https://www.echr.coe.int/Documents/Convention_FRA.pdf.

[991] Art. 7 de Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne du 7 déc. 2000, JO des Communauté Européennes du 12 déc. 2000. Consulté le 15 nov. 2019 sur www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_fr.pdf.

[992] Le droit positif est, par opposition au droit naturel, le droit qui est « constitué par l'ensemble des règles juridiques en vigueur dans un État ou dans la communauté internationale, à un moment donné, quelle que soit leur source ». Guillien R. et Vincent Jn., Lexique des termes juridiques, (dir.), Lexique des termes juridiques, édi. Dalloz, 16ème édition, 2007, p. 258.

[993] Constitution du 29 mars 1987, amendée le 9 mai 2011.

[994] En cas de violation du domicile d'un individu le Code pénale haïtien prévoit une peine d'amende pouvant allez d'un montant minimum de 16 gourdes (soit l'équivalent de 16 centimes d'euro) à un montant maximum de 48 gourdes (soit l'équivalent de 46 centimes d'euro). On voit bien ici la désuétude du droit positif haïtien, lorsque tout d'abord, la violation de ce sacro-saint principe qu'est le droit au respect de la vie privée est puni non seulement d'une simple peine d'amende, mais que le montant de l'amende est aujourd'hui complètement ridicule. Et, d'autre part, l'article ne concerne que les seuls agents publics, alors qu'en réalité la violation du droit au respect de la vie privée peut provenir de n'importe quel individu.

[995] Art. 145 du Code pén. haïtien. *Cf.* Annexe 36.

prérogatives et de ses intérêts. En consacrant la reconnaissance des droits de la personne, le Code civil haïtien fonde le principe de protection de la vie privée[996].

542. Principe fondamental dans tout État de droit, il existe bien en Haïti toute une panoplie de normes nationales et internationales qui garantit le droit au respect de la vie privée. Toutefois, sachant que le domicile d'un individu est l'espace de prédilection de l'intimité de sa vie privée, on peut se poser la question de savoir comment s'articule le principe du droit au respect de la vie privée, lorsqu'un salarié exerce son activité en télétravail et à son domicile. Quelle est dans ce cas l'étendue de ce droit au respect de la vie privée ?

543. Avec l'émergence des outils numériques et d'Internet, la vie privée notamment sur le lieu de travail peut être mise à mal et plus encore dans le cadre du télétravail, particulièrement lorsque celui-ci est exercé à domicile. En effet, lorsque le télétravailleur exerce son activité de chez lui, son domicile – qui représente le *« domaine souverain où l'expectative raisonnable de vie privée est la plus élevée »*[997] – est sujet à intrusion aussi bien physique (l'employeur s'invitant au domicile du salarié sans l'accord préalable de celui-ci), que technologique (*via* les moyens numériques de surveillance)[998] par l'employeur. En effet, dans le cadre de l'exercice de son pouvoir de direction et de gestion, l'employeur à l'obligation de s'assurer que le salarié – y compris donc le télétravailleur salarié – effectue sa mission dans de bonnes conditions de travail. Aussi, étant responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés[999], il doit, pour le moins, s'assurer que le télétravailleur dispose d'un espace de travail suffisant et bien aménagé. Pour ce faire, l'employeur doit, de fait, pénétrer le domicile du salarié télétravailleur et donc *« l'intimité de sa vie privée »*.

544. Cependant, si l'employeur a l'obligation d'une part, de s'assurer que le télétravailleur exerce son activité dans de bonnes conditions de travail, et d'autre part, de contrôler l'activité de ce dernier, cela doit toutefois se faire dans le respect de la vie privée du télétravailleur. À cet

[996] Art. 185 du Code civ. haïtien. *Cf.* Annexe 37.
[997] *Op. cit.* p. 288.
[998] *Cf.* Supra 105 et svts.
[999] Art. L. 4121-2 C. trav. français.

égard, en droit français par exemple il est prévu que *« l'employeur est tenu de fixer, en concertation avec son salarié, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter »*[1000]. Par exemple, celui-ci ne peut pas se rendre à l'improviste au domicile du télétravailleur comme s'il s'agissait d'un audit surprise.

545. En Haïti, quoique le droit au « respect de la vie privée » soit consacré aussi bien par des normes internationales que par des normes internes, les salariés sont cependant peu regardants sur le droit à « l'intimité de la vie privée ». Et, l'absence de campagnes d'informations rend le principe fondamental de la protection de la vie privée simplement hors de contrôle. Le salarié, et plus encore le « télétravailleur gris », est exposé à l'intrusion dans sa vie privée. Ses informations personnelles, et singulièrement celles qui concernent « l'intimité de sa vie privée » peuvent faire l'objet de manipulations inappropriées, et notamment être utilisées à une finalité autre que celle pour laquelle elles ont été collectées, ou encore faire l'objet de divulgation sur les réseaux sociaux par exemple.

La divulgation d'informations relatives à la vie privée est un réel problème en Haïti, où le vide juridique existant autour de la question de la protection des données à caractère personnel peut conduire à de sérieuses dérives[1001].

546. Quoiqu'il en soit, l'exercice par le salarié télétravailleur de son activité à son domicile, ne retire pas à la demeure de celui-ci son caractère privé. Aussi, il n'est permis à l'employeur, sous aucun prétexte, de pénétrer le domicile du télétravailleur sans l'accord préalable de celui-ci. La violation de ce principe fondamental du « droit au respect à la vie privée » est punie de sanctions tant civiles que pénales[1002]. Toutefois, il faut préciser que le « droit au respect de la vie privée » est contrebalancé par l'intérêt légitime de l'entreprise.

[1000] Art. L. 1222-9 4° du C. trav. français.

[1001] http://lenational.org/post_free.php?elif=1_CONTENUE/economies&rebmun=2137. Consulté le 15 mars 2020.

[1002] En droit français la violation de ce principe est sujet à des sanctions tant civiles (art. 9 du C. civ.) que pénales (art. 226-4 du Code pén.). En droit haïtien la violation du domicile par les agents publics en dehors des cas prévus par la loi est punie d'une peine d'amende. Art. 145 du Code pén. haïtien. *Cf.* Annexe 36.

B) Les limites au respect du droit à la vie privée du télétravailleur

547. Le droit au respect de la vie privée n'est pas absolu, il est empreint d'une flexibilité nécessaire à *« la balance des intérêts en présence »*[1003]. En effet, la protection de la vie privée du salarié ne peut se faire dans l'indifférence totale de l'intérêt de l'entreprise. Aussi, est-il admis lorsque l'employeur invoque un « intérêt légitime » que celui-ci puisse, dans certains cas, déroger au sacro-saint principe du « droit au respect à la vie privée » du salarié. Il n'existe pas de définition légale de la notion d'« intérêt légitime »[1004]. Il s'agit d'un concept qui permet par exemple à l'employeur, lors de la mise en place d'un traitement de données personnelles, de contourner la règle du consentement préalable.

548. En effet, aux considérants 47 du Règlement relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel il est indiqué que *« Les intérêts légitimes d'un responsable du traitement […] peuvent constituer une base juridique pour le traitement, à moins que les intérêts ou les libertés et droits fondamentaux de la personne concernée ne prévalent, compte tenu des attentes raisonnables des personnes concernées fondées sur leur relation avec le responsable du traitement. […] »*[1005]. Aussi, l'employeur est légalement habilité à mettre en place un traitement de données personnelles, même lorsque celui-ci semble porter atteinte aux droits fondamentaux de la personne (du télétravailleur), à moins que ces droits personnels ne soient supérieurs à l'intérêt allégué par l'employeur.

Alors que le Règlement européen impose qu'en cas de mise en place d'un traitement de données personnelles que soit recueilli le consentement explicite de la personne concernée, il est pourtant admis que l'employeur puisse déroger à cette obligation, alléguant d'un intérêt légitime. C'est le cas notamment lorsque l'employeur se trouve face à des situations qui présentent

---

[1003] Andersen R., « Le juge de l'excès de pouvoir et la mise en balance des intérêts en présence » in, Gérard Ph., Ost F. et Michel Van de Kerchove M (dir.), Revue Droit et Intérêt, éd. Presses de l'Université Saint-Louis,1990, p. 141-152.

[1004] L'association la Quadrature du Net s'est même proposée d'apporter une définition à la notion d'« intérêt légitime ». Consulté le 15 nov. 2019 sur www.laquadrature.net/files/propositions%20LQDN%20Données%20personnelles.pdf.

[1005] Art. 47 du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016. Règlement relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données).

des risques pour son activité. Il peut dans ce cadre, paraître normal qu'il puisse mettre en place un traitement de données sans qu'il ne soit contraint par exemple de recueillir le consentement des personnes concernées[1006]. Il en va de même lorsque le traitement a lieu dans le cadre d'une relation clientèle existante, ou qu'il a été mis en place à des fins de prospection[1007]. L'employeur peut également déroger à l'obligation de recueillir le consentement du salarié lorsque le traitement de données à caractère personnel a été mis en place pour prévenir la fraude ou garantir la sécurité du réseau et des informations des systèmes informatiques de l'entreprise. Dans la mesure où l'employeur a l'obligation de garantir la sécurité du système informatique de l'entreprise, la mise en place d'un traitement de données personnelles, pour répondre à cette obligation légale est considérée comme ayant un intérêt légitime ne nécessitant pas, de ce fait, l'obtention préalable du consentement de la personne concernée par le traitement, en l'occurrence le salarié télétravailleur.

549. Cependant, il faut insister sur le fait que la sauvegarde de l'intérêt légitime de l'entreprise ne peut justifier que soit portée une atteinte sérieuse aux droits et aux libertés du télétravailleur. Et, le règlement européen indique en ce sens que *[…] Les intérêts et droits fondamentaux de la personne concernée pourraient, en particulier, prévaloir sur l'intérêt du responsable du traitement lorsque des données à caractère personnel sont traitées dans des circonstances où les personnes concernées ne s'attendent raisonnablement pas à un traitement ultérieur »*[1008]. Aussi,

[1006] Art. 8 III et IV de la loi Informatique et Libertés. Concerne les traitements. La CNIL pose également une exception à l'obligation de recueillir le consentement de la personne visée par le traitement de données personnelles lorsque le traitement porte sur des « recherches dans le domaine de la santé ». Délibération n° 2018-154 du 3 mai 2018 portant homologation de la méthodologie de référence relative au traitement des données à caractère personnel mis en œuvre dans le cadre des recherches dans le domaine de la santé ne nécessitant pas le recueil du consentement de la personne concernée (MR-003) et abrogeant la délibération n° 2016-263 du 21 juillet 2016. JORF n°0160 du 13 juillet 2018.

[1007] Au contraire du Règlement européen, la CNIL conditionne toutefois la prospection hors client au recueil du consentement de la personne concernée. Pour la CNIL seule la « relation pertinente et appropriée entre la personne concernée et le responsable du traitement dans des situations telles que celles où la personne concernée est un client du responsable du traitement ou est à son service » ne nécessité pas de consentement préalable.

[1008] Art. 47 du Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016. Règlement relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données).

l'employeur ne peut, en aucun cas, invoquer un quelconque intérêt légitime pour porter une atteinte sérieuse aux données personnelles du télétravailleur[1009].

550. Dans les pays avancés, il est admis que l'employeur puisse avoir un intérêt légitime à surveiller et contrôler, sous certaines conditions, l'activité de ses salariés pendant le temps de travail. En France par exemple la surveillance du salarié est soumise à une triple condition. En plus de l'obligation de consultation préalable du comité social et économique en cas de mise en œuvre d'un dispositif de contrôle[1010] et de l'obligation d'information du salarié concerné par le dispositif de surveillance[1011], l'employeur doit justifier que la mise en place du dispositif de contrôle répond à un « intérêt légitime » [1012]. À ce titre, l'employeur peut justifier d'un « intérêt légitime » nécessitant la mise en place d'un tel dispositif pour contrôler l'utilisation d'Internet et de la messagerie du salarié[1013], afin d'assurer par exemple la sécurité des réseaux en prévenant l'intrusion par des *hackers*[1014]. Il peut également justifier d'un tel dispositif pour filtrer les sites auxquels peut accéder le salarié, afin de réduire l'accès à des sites dangereux (certains sites Internet étant porteur de programme malveillant[1015] pouvant causer de grands dommages tant au matériel informatique qu'aux données qui y sont stockées). L'employeur peut enfin justifier le recours à un dispositif de contrôle pour limiter les risques d'abus d'une utilisation trop personnelle du réseau Internet (pour éviter par exemple que le travailleur ne passe tout son temps sur les réseaux sociaux).

[1009] Article 6 et considérants 47), 48) et, 49) du RGPD. Groupe de travail « Article 29 », Avis 06/2014 sur la notion d'intérêt légitime poursuivi par le responsable du traitement des données au sens de l'article 7 de la directive 95/46/CE.

[1010] Art L. 2313-2 et L. 2323-32 du C. trav.

[1011] Cette obligation d'information vaut même pendant l'embauche. Art L. 1221-9 C. trav.

[1012] La surveillance doit être justifiée par la nature du travail à accomplir et proportionnée au but recherché. Art L. 1121-1 C. trav.

[1013] Messages identifiés comme personnels restent protéger de l'intrusion de l'employeur. En revanche, tout fichier qui n'est pas identifié comme « personnel » est réputé être professionnel de sorte que l'employeur peut y accéder. Depuis l'arrêt Nikon un employeur ne saurait prendre connaissance de messages personnels d'un salarié sans porter atteinte à la vie privée de celui-ci et au principe du secret des correspondances, quand bien même une utilisation à des fins privées aurait été proscrite par l'employeur. *Cf.* Supra 111.

[1014] *Cf.* Supra 304. V. note 627.

[1015] Ces programmes sont installés à l'insu des utilisateurs et peuvent générer de nombreux effets indésirables, comme la paralysie des performances informatiques, l'exploitation des données personnelles de votre système, la suppression des données, voire même le dysfonctionnement du matériel contrôlé par ordinateur.

551. S'agissant du télétravail l'employeur peut évoquer un « intérêt légitime » à mettre en place un dispositif de contrôle à distance du télétravailleur, dès lors que celui-ci exerçant son activité à distance, il ne peut être l'objet d'un contrôle direct. Quoique l'invocation d'un « intérêt légitime » pour notamment filtrer les sites Internet auxquels peut accéder le télétravailleur à domicile pose un réel problème, dans la mesure où l'activité étant exercée au domicile du salarié, celui-ci fait usage d'une connexion Internet privée à des fins professionnelles. Comment restreindre dans ce cas l'accès à certains sites, sans que ne soit portée une atteinte manifeste aux droits et aux libertés du télétravailleur. Il appartiendra sur ce dernier point à la jurisprudence d'apporter des éléments de réponse.

552. Il va de soi que ce concept d'« intérêt légitime » constitue un réel outil permettant aux entreprises de déroger au principe du « droit au respect de la vie privée ». Il s'agit d'un point important pour le développement légal du télétravail en Haïti où le taux de chômage est relativement élevé[1016], dans la mesure où, ce concept permet de maintenir l'équilibre entre la sauvegarde des intérêts de l'entreprise et le droit du travailleur au respect de sa vie privée.

Toutefois, s'il est souhaitable que le concept d'« intérêt légitime » soit repris par le législateur haïtien notamment s'agissant de la mise en place d'un cadre légal du télétravail, la Direction du travail devra néanmoins veiller au grain en s'assurant que ce concept ne devienne pas le socle justifiant les dérives de l'employeur quant aux atteintes aux droits et aux libertés des travailleurs. Des droits et libertés qui déjà dans le cadre du travail traditionnel sont, le plus souvent, bien mis à mal par les employeurs.

553. Quoiqu'il en soit, l'intérêt légitime est un concept pouvant permettre à l'employeur d'exercer pleinement son pouvoir de contrôle de l'activité du télétravailleur, afin de mettre en œuvre le cas échéant son pouvoir disciplinaire (en cas de manquement du salarié à ses obligations contractuelles).

[1016] *Cf.* Annexe 24 - Graphique 4.

Section 2 : L'exercice du pouvoir de sanction de l'employeur à l'égard du télétravailleur

554. L'employeur peut juger que le comportement d'un salarié ne correspond pas à l'exécution normale du contrat et constitue de ce fait une faute. Il est dans ce cas admis que celui-ci puisse exercer son pouvoir disciplinaire à l'encontre du salarié fautif. Dans la mesure où le télétravailleur est également un salarié de droit commun, le pouvoir disciplinaire de l'employeur peut s'exercer dans les mêmes conditions lorsque l'activité est exercée en télétravail.

555. Aussi, l'employeur peut mettre en œuvre son pouvoir disciplinaire en cas de faute du télétravailleur **(I)**. Cependant, là encore les règles du droit commun trouvent à s'appliquer, puisqu'avant le prononcé d'une éventuelle sanction, l'employeur est tenu d'apporter la preuve de la faute du télétravailleur **(II)**.

I- La nécessité d'une faute du télétravailleur

556. Le pouvoir disciplinaire est une prérogative du pouvoir de direction de l'employeur, c'est-à-dire du *« pouvoir de donner des ordres et directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements du salarié, qui est lié par un lien de subordination »*[1017]. Le pouvoir disciplinaire permet à l'employeur d'établir des règles que les salariés de l'entreprise devront respecter, sous peine de sanctions.

557. Au titre de ce pouvoir disciplinaire, l'employeur est habilité à sanctionner les fautes commises par le salarié dans l'exercice de son activité. Autrement dit, il peut prendre des sanctions à l'égard d'un salarié qui aurait enfreint les règles mises en place pour assurer le bon

[1017] Lokiec P. et Porta J., « Droit du travail - Relations individuelles », D., 2019, p. 963. Lorsque les éléments caractéristiques du lien de subordination sont inexistants la jurisprudence considère que les bénéfices liés au travail salarié doivent être exclus. Cass. soc., 13 nov. 1996, Bull. civ., V, n° 386; pourvoi n°94-13187.

fonctionnement de l'entreprise. Celui-ci ne peut sanctionner en revanche que les fautes disciplinaires, par opposition à la faute pénale, qui lui est réprimée par le droit pénal[1018]. Toutefois, pour être applicable, une sanction disciplinaire doit être prévue par le règlement intérieur de l'entreprise[1019].

En effet, l'employeur dispose de différentes mesures prévues par le règlement intérieur visant à sanctionner un comportement du salarié. Pour ce faire, le règlement intérieur peut prévoir des sanctions allant de l'avertissement, du blâme, de la mise à pied disciplinaire (à ne pas confondre avec la mise à pied conservatoire)[1020], de la rétrogradation, jusqu'au licenciement du salarié fautif[1021].

558. Étant un salarié comme les autres, le télétravailleur est tenu de respecter les règles établies par l'employeur, sous peine de sanction disciplinaire. L'exercice toutefois du pouvoir disciplinaire de l'employeur est évidemment conditionné à la commission d'une « faute ». Dans la mesure où l'employeur peut se prévaloir d'une « faute » pour mettre fin au contrat du salarié,

---

[1018] Un comportement fautif du salarié peut à la fois être passible de sanction disciplinaire et répréhensible pénalement. Dans ce cas, en plus d'engager une procédure disciplinaire contre le salarié fautif, l'employeur va également déposer une plainte pénale. Les deux sanctions vont parfois même s'appliquer concurremment à l'égard du salarié, et à propos d'un même fait. Sur le plan disciplinaire la faute du salarié rend impossible son maintien dans l'entreprise et donc conduit, sous certaines conditions, à la rupture du contrat de travail. Sur le plan pénal, lorsque la faute commise est susceptible de constituer une infraction pénale (vol, abus de confiance) les répercussions aussi bien civiles que pénal en matière de responsabilité peuvent être conséquentes.

[1019] Le règlement intérieur est un document rédigé unilatéralement par l'employeur dans lequel il définit les règles exclusivement relatives à l'hygiène, la sécurité et la discipline sur le lieu de travail. Cet acte unilatéral s'impose à tous les salariés de l'entreprise. Toutefois, pour que le règlement intérieur soit opposable aux salariés, sa mise en place doit respecter certaines formalités. Ces formalités sont en droit français prévues à l'article L. 1321-4 du Code du travail, et par la jurisprudence (Cass soc 6 mars 2017 n° 15-26356). En droit du travail haïtien elles sont indiquées aux articles 390 et svts du Code du travail, qui consacre tout un chapitre sur le règlement intérieur intitulé "des règlements intérieurs de travail" (*Cf.* Annexe 38). Précisons que s'agissant du règlement intérieur il ne s'agit pour autant pas d'un absolu, dès lors que toutes les entreprises ne sont pas nécessairement dotées d'un règlement intérieur. En droit du travail haïtien seules les entreprises disposant d'au moins dix salariés ont l'obligation d'élaborer un règlement intérieur. Art. 397 du C. trav. haïtien. *Cf.* Annexe 38.

[1020] La mise à pied disciplinaire ne peut être prononcée qu'une fois la procédure disciplinaire achevée. A l'inverse, la mise à pied conservatoire est prononcée avec l'ouverture de la procédure disciplinaire et plus précisément lors de la convocation du salarié à un entretien préalable. Guillien R. et Vincent Jn., Lexique des termes juridiques, (dir.), Lexique des termes juridiques, édi. Dalloz, 16ème édition, 2007, p. 431.

[1021] Ces sanctions disciplinaires sont prévues par le code du travail haïtien à l'article : 394-g pour le blâme, l'avertissement et la mise à pied (dite suspension en droit haïtien) ; 65-f pour le licenciement. *Cf.* Annexe 38.

il est important de rechercher ce que recouvre cette notion de « faute » **(A)**, avant de déterminer comment doit être qualifiée la faute lorsque l'activité est exercée en télétravail **(B)**.

A) La Notion de faute

559. Le droit positif haïtien ne nous livre pas de réelle définition de la notion de « faute ». Le Code du travail se contente simplement d'indiquer en son article 361 la sanction financière pouvant résulter pour le salarié d'un dommage émanant d'un comportement fautif de ce dernier[1022]. Bien qu'en droit français une définition assez évasive semble pouvoir être tirée de l'article L.1331-1 du Code du travail, qui décrivant ce que constitue une sanction de l'employeur et précisant la condition dans laquelle celle-ci peut être prononcée, semble considérer que constitue une faute *« [tout] agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif »*[1023]. On peut ainsi en déduire que la qualification de l'agissement pouvant être considéré comme fautif relève de l'appréciation de l'employeur, même si en réalité, il ne s'agit pas d'une appréciation souveraine, dès lors que la décision de sanction de l'employeur peut être contestée devant le juge prud'homal (et le conseil de prud'hommes veille au grain en ce sens afin d'éviter les abus)[1024].

560. Il existe de multiples qualifications de la notion de faute. Traditionnellement, une procédure disciplinaire peut être engagée à l'endroit d'un salarié soit parce que celui-ci a commis une faute simple, une faute grave ou une faute lourde rendant impossible son maintien dans l'entreprise. Aussi, la notion de faute n'est pas précisément déterminée par le droit (positif) du travail qui la mesure plus par son degré de gravité, c'est-à-dire par ses conséquences que par l'acte constitutif de faute en lui-même.

[1022] « Lorsqu'un dommage résultera de la faute de l'ouvrier, des retenues pourront être effectuées sur son salaire ». Art 361 du C. trav. haïtien. *Cf.* Annexe 16.

[1023] Art. L. 1331-1 du C. trav. français, issu de l'Ord. n° 2007-329 du 12 mars 2007.

[1024] Il appartient au juge prud'homal d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif du licenciement. Cass. soc., 25 oct. 2017, pourvoi n° 16-11173.

561. La faute simple est celle qui résulte, par exemple, d'une négligence ou d'une erreur commise par le salarié dans le cadre de son travail[1025]. Dans ce cas le prononcé de son licenciement d'une part, ne l'exonère de l'obligation d'effectuer sa période de préavis, sauf s'il en est dispensé par l'employeur (les conséquences de sa négligence sont telles que la présence du salarié n'est plus souhaitée au sein de l'entreprise comme dans le cas de la faute grave) [1026]. Et d'autre part, ne lui retire pas ses droits à indemnisation (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de préavis, indemnité compensatrice de congés payés).

562. Quant à la faute grave, c'est celle qui aux termes d'une jurisprudence française bien établie résulte d'une *« violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise »*[1027]. Est considérée comme une faute grave, tout comportement d'indiscipline ou d'insubordination du salarié (refus d'effectuer une tâche de travail prévu dans le contrat) [1028], le harcèlement ainsi que les injures envers l'employeur ou d'autres salariés[1029]. La faute grave entraine la perte des indemnités de

---

[1025] Certains auteurs considèrent même que « la faute simple demeure insuffisante pour engager la responsabilité de l'auteur du dommage ». Bossu B., « La faute lourde du salarié : responsabilité contractuelle ou responsabilité disciplinaire », Dr. soc. 1995, p. 26. Marty G. et Raynaud P., Droit civil, « Les obligations », T. I : les sources, Sirey, 2e éd. 1988, p. 531. D'autres auteurs poursuivre même pour dire « partant du constat que l'employeur peut rompre le contrat de travail en imputant la rupture au salarié dès la faute simple, pourquoi exiger un "manquement grave" ou une "faute grave" ». Pellé S., « La réception des correctifs d'équité par le droit », D., 2011, p. 1230.

[1026] *Cf.* note 1028.

[1027] La jurisprudence française considérant que la faute grave est « d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de l'employé dans la société concernée ». Cass. soc., 26 fév 1991, pourvoi n° 88-44908 Cass. soc., 17 mars 2010, pourvoi n° 08-42308, Cass. soc. 20 février 2019, pourvoi n° 17-18912. La faute grave prive le salarié de ces indemnités de licenciement, il revient alors à l'employeur la charge de rapporter la preuve de la faute grave. Cass. soc., 20 juil. 1989, nº de pourvoi 87-41.425 ; Cass. soc., 22 févr. 1996, nº de pourvoi 92-43.353. La jurisprudence française considère que « la cause peut être réelle et sérieuse même en l'absence de faute grave, d'élément intentionnel et malgré le caractère isolé des faits ». Cass. soc., 25 avr. 1985, Bull. civ. V, n°261. Le droit français fait toutefois une distinction nette entre la charge de la preuve du licenciement pour faute grave qui incombe à l'employeur Cass. soc., 9 oct. 2001, pourvoi n° 99-42204, Bull. 2001, n° 306, p. 245. L'arrêt pourvoi n° 99-42204 de la Cour de Cassation du 9 octobre 2001, et la charge de la preuve du licenciement pour cause réelle et sérieuse qui « n'incombe pas particulièrement à l'une ou l'autre des parties ». Cass. soc. 11 déc. 1997, pourvoi n° 96-42.045. Le juge forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties, « en particulier ceux qui tendent à établir l'existence d'une cause réelle et sérieuse ». Cass. soc. 25 mai 1976. pourvoi n° 75-40.337.

[1028] Le refus injustifié du salarié d'exécuter une tâche qui relève de ses attributions constitue une faute de nature à justifier la rupture du contrat de travail. Cass. soc., 17 oct. 1983, Bull. civ. V, nº 495.

[1029] Récemment la chambre sociale a considéré qu'au vu du « caractère excessif du message qui était publié sur un site accessible à tout public, et dont les termes étaient tant déloyaux que malveillants à l'égard de l'employeur » que

licenciement. Seule l'indemnité compensatrice de congés payés sera versée au salarié lorsque celui-ci en remplit les conditions [1030]depuis un arrêt du 27 septembre 2007[1031] la chambre sociale ne semble plus faire référence dans ces décisions à l'impossibilité de maintenir le salarié dans l'entreprise « pendant l'exécution du préavis »[1032], même s'il semble qu'une telle impossibilité en cas de faute grave reste sous-entendue[1033].

563. La faute lourde est quant à elle retenue lorsque le fait commis par le salarié résulte d'une intention de nuire à l'employeur et aux intérêts de l'entreprise[1034]. C'est le cas par exemple lorsque le salarié se prête à une concurrence déloyale, ou que celui-ci use de violence envers l'employeur ou d'autres salariés (par exemple pour empêcher des salariés non-grévistes d'accéder au site de travail). À l'instar de la faute grave, le salarié perd le bénéfice des indemnités de licenciement, seule l'indemnité compensatrice de congés payés lui sera versée s'il en remplit les conditions.

564. Il faut toutefois préciser, que contrairement au droit du travail haïtien qui dans l'article 361 du Code du travail indique que *« lorsqu'un dommage résultera de la faute de l'ouvrier, des retenues pourront être effectuées sur son salaire »* [1035], de même l'article 147 du Code du travail prévoie une sanction pécuniaire en cas de *« pertes ou dommages affectant les produits, biens ou installations de l'employeur […] lorsqu'il peut être prouvé que le salarié est responsable de ces pertes ou dommages »*[1036], le droit du travail français interdit que la sanction disciplinaire prenne la forme d'une sanction pécuniaire[1037]. Il faut préciser qu'en cas de faute lourde du salarié, sa

---

le licenciement d'un salarié qui avait été licencié qui avait abusé de sa liberté d'expression sur internet en critiquant son employeur était justifié, dès lors que critiques émises par le salarié constituaient une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise. Cass. soc., 11 avril 2018, n° 16-18.590.

[1030] Pélissier Jn., « Modification substantielle du contrat de travail et droit disciplinaire », D. 1992, p. 30.

[1031] Cass. soc., 27 sept. 2007, 06-43867.

[1032] Cass. soc. 28 fév. 2001, Bull. civ. V, nº 64.

[1033] Cass, Soc, 3 déc. 2014, pourvoi n° 13-24704.

[1034] Gérard Couturier, « La faute lourde du salarié », Dr. soc. 1991, p. 105. V. également, Cass. soc. 29 nov. 1990, n° 88-40.618, bull. civ. v, n° 599.

[1035] *Cf.* Annexe 16.

[1036] *Cf.* Annexe 39.

[1037] Art. L. 1331-2 du C. trav. français. Cette interdiction de la sanction pécuniaire pour sanctionner la faute disciplinaire est constamment rappelée et confirmée par la Cour de cassation. Cass. soc., 20 oct. 2010, pourvoi n°

responsabilité civile peut être engagée. Il s'agit d'une responsabilité pécuniaire dont la mise en œuvre ne peut toutefois résulter que d'une faute caractérisée par une intention du salarié de nuire à l'employeur[1038].

En revanche une diminution de salaire en application d'une sanction est considérée comme étant licite. Cas par exemple d'une mise à pied disciplinaire. Il s'agit d'une mesure disciplinaire visant à sanctionner, par une dispense de travailler pendant une certaine durée, un comportement fautif du salarié. La dispense de travailler entraine une perte de salaire consécutive qui doit être proportionnée à la durée de l'inactivité du salarié[1039]. Il en va de même pour la rétrogradation, qui est une mesure disciplinaire visant à sanctionner un comportement fautif du salarié en déclassant celui-ci à un poste hiérarchique inférieur, en matière notamment de qualifications et de responsabilités, et à lui verser une rémunération moindre[1040].

565. Rappelons que le droit du travail qui régit les relations en employeur et salarié pose les règles de protection des salariés en matière de sanction disciplinaire. En France par exemple il est prévu une procédure particulière nommée « procédure disciplinaire » qui permet au juge de contrôler l'exercice du pouvoir disciplinaire par l'employeur, afin d'en éviter tout abus. Aussi, un employeur usant de son pouvoir disciplinaire, non pas pour sanctionner un manquement réel du salarié, mais pour exercer des pressions sur celui-ci, l'exerce de manière abusive et déloyale. Dans ce cas, la jurisprudence française considère qu'est justifiée la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur[1041]. La notion de faute maintenant étayée, qu'en est-il de la qualification de la faute dans le cadre d'une activité de télétravail ?

09-42896 ; Cass. soc., 30 septembre 2014, porvoi n° 13-20.082 ; Cass. soc., 3 mars 2015, pourvoi n° 13-23857 ; Cass. soc., 31 janv. 2018, pourvoi n° 16-14619 ; Cass. soc., 6 mars 2019, pourvoi n° 17-27.386 ; Cass. soc., 9 oct. 2019, pourvoi n° 18-15.593.

[1038] Cass. soc., 25 jan. 2017, pourvoi n° 14-26071.

[1039] Cass. soc., 30 nov. 2010, pourvoi n° 09-43229. Dans un arrêt du 21 mars 2012 la chambre sociale dans a précisé à nouveau les contours de la sanction pécuniaire. Cass. soc., 21 mars 2012, pourvoi n° 10-21.097.

[1040] Cass. soc., 17 février 1993, pourvoi n° 88-45539.

[1041] Cass. soc, 7 avr. 2016, pourvoi n° 14-24.388.

B) La qualification de la faute dans le cadre d'une activité exercée en télétravail

566. Le télétravail étant exercé hors des locaux de l'entreprise le salarié peut être accusé d'une faute qui peut évidemment être de son fait, mais aussi du fait d'un tiers. Constitue une faute *« [tout] agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif »*, cette notion de faute reste malgré tout un concept qui manque de précision. En effet, le fait que la « faute » soit considérée comme tout agissement « fautif du salarié » ouvre la voie à une interprétation particulièrement large de cette notion. Aussi, est-il clairement impossible de dresser un inventaire précis des agissements qui sont susceptibles d'être considérés comme fautifs par l'employeur et principalement lorsque l'activité est exercée en télétravail, et qu'il n'existe pas de superviseur exerçant un contrôle physique du travail effectué par le télétravailleur.

567. Toutefois, s'il est effectivement impossible de dresser une liste précise des « fautes » susceptibles d'être considérées par l'employeur comme étant un agissement fautif du salarié, deux catégories d'agissements peuvent néanmoins être analysées. Il s'agit tout d'abord, des agissements susceptibles de constituer une faute, du fait du télétravailleur salarié.

568. En l'absence de règles spécifiques au télétravail, il semble que les règles traditionnelles du droit du travail qui régissent la responsabilité du salarié en cas de comportement fautif de celui-ci doivent s'appliquer. La « faute » – il faut entendre ici la faute disciplinaire stricto sensu[1042] – est une violation par le salarié des dispositions figurant au règlement intérieur. Il s'agit par exemple, du non-respect des horaires collectifs de travail, d'une absence injustifiée, etc. Cependant, on comprend assez rapidement que ces exemples ne peuvent pas s'appliquer au télétravail, dans la mesure où, la flexibilité de l'horaire de travail et la non-présence physique du

[1042] Par opposition à la faute civile ou pénale dont la sanction ne relève pas de la compétence de l'employeur, mais de l'autorité judiciaire, l'employeur ne pouvant que déposer plainte auprès de l'autorité compétente. En effet, lorsque le comportement fautif du salarié est pénalement répréhensible, l'employeur peut que déposer plainte et se constituer partie civile. *Cf.* Supra note 1019.

salarié au sein de l'entreprise sont les particularités du télétravail. Celles-ci sont inhérentes à ce nouveau mode d'organisation du travail[1043].

Dans la mesure où le salarié télétravailleur exerce son activité hors des locaux de l'entreprise, il est loisible de s'interroger sur les comportements fautifs susceptibles d'être considérés comme une violation des dispositions figurant au règlement intérieur, et donc susceptibles de constituer une faute du fait du salarié télétravailleur.

569. S'agissant du télétravail, les comportements pouvant être reprochés au salarié télétravailleur comme étant une violation d'une ou de plusieurs des dispositions figurant au règlement intérieur sont multiples. Il peut s'agir par exemple du non-respect des règles de sécurité. En effet, l'employeur doit s'assurer que même le salarié qui exerce son activité de télétravail à domicile effectue sa mission, à l'instar du salarié traditionnel, dans des conditions de sécurité suffisantes[1044]. Aussi, le respect des règles de sécurité prévue par le règlement intérieur s'impose à l'évidence et dans les mêmes conditions au salarié télétravailleur, et leur violation constitue une faute du fait du télétravailleur pouvant donner lieu à des sanctions disciplinaires, allant jusqu'au licenciement, selon la gravité de la faute. Cependant s'il pèse sur l'employeur une obligation de sécurité[1045], celle-ci doit être exercée dans le respect de la vie privée du télétravailleur.

En effet, l'espace du domicile dans lequel est exercé l'activité de télétravail n'étant pas une extension des locaux de l'entreprise, au nom du principe fondamental du droit au respect de la vie privée, l'employeur n'a le droit de pénétrer le domicile du télétravailleur, qu'avec l'accord de celui-ci.

570. En revanche, il ne saurait être retenu une quelconque responsabilité du télétravailleur en cas d'intrusion de son système informatique par des *hackers* par exemple. Il s'agit certes de personnes tierces à l'entreprise, cependant dans la mesure où l'employeur a l'obligation de

[1043] Bousez F., « Télétravail et vie privée », Cah. soc., 2018, p. 317. Leborgne-Ingelaere C., « Technologies de l'information et de la communication » et télétravail : un couple paradoxal, BJT, 2018, p. 139.
[1044] *Ibid*.
[1045] Art. L1321-1-1° du C. trav. français.

mettre en œuvre les mesures de sécurité adéquates pour protéger son système d'information contre des atteintes aussi bien intérieures qu'extérieures, dans ce cas il est de la responsabilité de l'employeur de s'assurer que le télétravailleur exerce son activité dans des conditions de sécurité informatique suffisantes.

571. En effet, l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 précise que *« l'employeur assume la responsabilité, conformément aux dispositions en vigueur, des coûts liés à la perte ou à la détérioration des équipements et des données utilisés par le télétravailleur »*[1046]. Il incombe à l'employeur d'adapter et de sécuriser le matériel utilisé dans le cadre du télétravail. L'employeur doit pour ce faire, s'assurer de l'installation sur le poste informatique dont fait usage le salarié pour l'exercice de son activité par exemple de logiciels antivirus performants, ou encore de logiciel permettant le blocage de l'accès à des sites de contenus illicites. L'employeur peut également faire procéder à l'installation d'un pare-feu permettant de faire respecter la politique de sécurité du réseau de l'entreprise.

L'employeur a donc la pleine responsabilité de maintenir la sécurité informatique des systèmes d'information de l'entreprise et des différents accès, que l'activité soit exercée dans les locaux de l'entreprise ou en télétravail. Il doit fournir au salarié des moyens de protection du matériel et mettre en place des règles propres à l'usage du matériel dans le cadre du télétravail et les porter à la connaissance du salarié. À défaut, il ne pourra prononcer aucune sanction disciplinaire à l'encontre du salarié dans le cas où le réseau de son entreprise serait infecté par un virus présent sur le poste informatique de celui-ci.

572. Qu'en est-il toutefois des agissements pouvant causer des dommages à l'entreprise alors que la faute est le fait d'un tiers. En règle générale la faute commise par le salarié dans l'exercice de son activité n'engage que sa seule responsabilité et l'expose de ce fait à des sanctions principalement disciplinaires. Celles-ci peuvent aussi être de l'ordre civil[1047], voire pénal. Dans ce dernier cas, le juge répressif « *assume parfois la répression disciplinaire en incorporant la*

[1046] Art. 7 de l'ANI du 19 juil. 2005
[1047] *Cf.* Supra 565.

sanction disciplinaire à la sanction pénale »[1048]. Il arrive cependant que le comportement fautif du salarié soit imputé à l'employeur et que celui-ci soit tenu responsable du dommage résultant d'un comportement fautif de son salarié. On parle dans ce cas de responsabilité du fait d'autrui, et plus exactement dans le cadre d'une relation de travail de la responsabilité de l'employeur du fait de son salarié. Cependant, dans le cadre d'une activité exercée en télétravail, ce qui retiendra ici notre attention, ce n'est non pas la responsabilité de l'employeur en raison de la faute du télétravailleur, mais plutôt, si le télétravailleur peut être poursuivi civilement ou pénalement du fait de l'intrusion de tierces personnes dans le système d'information de l'entreprise.

573. La responsabilité civile du salarié ne peut être engagée, qu'en cas de faute lourde de celui-ci[1049], et l'employeur doit prouver que le salarié a agi dans l'intention de nuire à l'entreprise. Or, une intrusion dans le réseau de l'entreprise serait plutôt de la responsabilité de l'employeur qui aura été négligent quant à la mise en œuvre des moyens de protection du système informatique. Aussi, à moins que l'employeur arrive à prouver que le salarié n'a pas respecté les directives de l'entreprise quant à la sécurité informatique ou que celui-ci a par exemple désactivé ou contourné les moyens de protection mis en place, sa responsabilité civile ne peut être retenue. De même, le télétravailleur pourra difficilement être qualifié de complice d'une infraction pénale d'intrusion frauduleuse dans le système informatique de l'entreprise, puisqu'il lui faudra prouver l'élément intentionnel nécessaire à la qualification de l'infraction. Or, l'employeur pourra difficilement établir à l'égard de l'employé l'intention de celui-ci de favoriser l'intrusion et donc de nuire aux intérêts de l'entreprise.

574. Le principe de responsabilité civile est construit de la même façon en droit positif haïtien. L'article 1168 du Code civil indique *« tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faut duquel il est arrivé, à le réparer »* [1050]. Et, si l'on s'en tient à la lettre de l'article 30 du Code du travail haïtien qui précisant les obligations du travailleur, indique l'obligation de celui-ci *« [d'] indemniser le patron pour tous les préjudices qu'il aurait causés*

[1048] Pralus-Dupuy J., « La répression disciplinaire de l'infraction pénale », RSC, 1992, p. 229.
[1049] *Cf.* Supra 565.
[1050] Art 1168 du C. civ. haïtien.

par sa propre faute aux locaux, aux matières premières et à l'outillage ou aux cultures »[1051], il va de soi que le principe de responsabilité civile du salarié en cas de dommage causé par celui-ci est parfaitement prévu par le droit du travail haïtien. Aussi les développements ci-dessus ont vocation à s'appliquer de la même façon au télétravailleur haïtien, en cas de développement formel de cette forme d'organisation du travail en Haïti. Cependant qu'il s'agisse de la faute du télétravailleur lui-même ou de la faute d'un tiers pour que la responsabilité du télétravailleur soit engagée il faudra que l'employeur rapporte la preuve d'un agissement fautif de celui-ci.

II- La preuve de la faute du télétravailleur

575. Lorsque l'employeur décide de sanctionner un télétravailleur salarié en raison de son comportement fautif, il peut comme pour le salarié traditionnel, prononcer une sanction disciplinaire allant de l'avertissement (qui est la plus légère des sanctions) jusqu'au licenciement (qui en est la plus sévère) en évoquant une faute soit simple, grave ou lourde du salarié. Toutefois, le prononcé d'une sanction par l'employeur doit être justifié par la preuve de la commission d'une faute par le salarié. L'employeur ne se trouve donc pas dans une liberté absolue, lorsqu'il décide d'exercer son pouvoir disciplinaire à l'encontre d'un salarié qu'il considère avoir enfreint l'une des règles prévues par le règlement intérieur, puisqu'il se trouve dans l'obligation de prouver qu'il existe un fait fautif dans la relation qu'il noue avec le salarié.

576. Cependant, contrairement au fait que lorsque l'employeur prononce une mesure visant à sanctionner une faute simple ou une faute grave du salarié, où il lui faut simplement rapporter la preuve du comportement fautif du salarié, celui-ci est soumis à une double exigence lorsque la mesure vient sanctionner une faute lourde du salarié. Dans ce dernier cas, en effet, l'employeur doit non seulement rapporter la preuve de l'existence d'une faute imputable au salarié[1052], il doit également rapporter la preuve, du fait que, le salarié en agissant comme il l'a fait, avait une

[1051] Art. 30- g) du C. trav. haïtien. *Cf.* Annexe 40.
[1052] Cass. soc., 3 oct. 2018, pourvoi n° 16-23968. V. également, Belot A., « Devoir de loyauté et Internet », CSBP, 2012, p. 267.

intention délibérée de nuire aux intérêts de l'entreprise[1053]. À défaut pour l'employeur de satisfaire à une double exigence, la faute lourde ne peut pas être reconnue[1054].

577. Le fait que pèse sur l'employeur l'obligation de rapporter la preuve d'un comportement fautif du salarié lorsque celui-ci prend une mesure disciplinaire n'a d'autre but que de protéger le salarié contre les abus probables de l'employeur. D'autant que la mesure prise par celui-ci – notamment lorsqu'elle vise à sanctionner une faute grave ou une faute lourde – est de nature à mettre fin immédiatement à la relation contractuelle liant le salarié à l'entreprise, ce qui peut évidemment être compromettant pour le salarié quant à son évolution de sa carrière professionnelle.

578. La preuve peut cependant, comme en droit civile se faire par tous moyens **(A)**, puisqu'il s'agit ici pour l'employeur de prouver *« "les faits"[1055] nécessaires au succès de sa prétention »*[1056]. Quoique s'agissant de la preuve d'un fait fautif d'une activité réalisée en télétravail, il s'agira évidemment de faits émanant des moyens de contrôle à distance dont leur validité dépendra de la licéité des conditions dans lesquels ils ont été mise en œuvre **(B)**.

A) La licéité de la preuve

579. L'employeur reste libre d'utiliser tous les moyens licites[1057] dont il dispose pour rapporter la preuve du comportement fautif du salarié, et justifier, de ce fait, sa décision de mettre fin à la relation contractuelle le liant au salarié concerné. Encore faut-il que la preuve du fait fautif évoqué par l'employeur pour justifier la mesure prise à l'encontre du salarié repose sur

---

[1053] Cass. soc., 27 nov. 2012, pourvoi n°11-22810 ; Cass. soc, du 24 mai 2018, pourvoi n°16-22824.

[1054] Cass. soc., 21 juin 2011, pourvoi n°10-10833. Cass. soc., 28 mars 2012, pourvoi n°10-28650.

[1055] Par opposition à la preuve des "actes" juridiques qui sont régis par le système de la preuve légale, dit preuve parfaite. Les modes de preuve parfaits sont l'acte authentique, l'acte sous signature privée, l'aveu judiciaire et serment décisoire. Au contraire des modes de preuve libres ou imparfaits, les modes de preuve parfaits lient le juge, c'est-à-dire que celui-ci n'a aucun pouvoir d'appréciation.

[1056] Art. 9 du CPC français.

[1057] Berenguer-Guillon J. et Hadjali S., « De l'usage abusif de l'outil informatique à des fins personnelles », Gaz. Pal., 2002, p. 24.

des éléments tangibles qui ne laissent aucun doute quant à leur qualification[1058]. En effet, en raison de l'enjeu que porte une décision de licenciement pour le salarié[1059] (télétravailleur ou pas), en cas de doute sur la qualification des éléments servant de base à la mesure, ce doute profite au salarié[1060].

580. Aussi, avec la liberté laissée à l'employeur quant à la production de la preuve visant à justifier la décision de licenciement, celui-ci a toute la latitude de s'appuyer sur des faits ou éléments concrets émanant de tout dispositif mis en place pour contrôler l'activité du salarié. Encore faut-il que la mise en place du dispositif respect certaines conditions, et particulièrement, celles relatives à l'information du salarié[1061]. L'employeur peut également produire des preuves provenant de la messagerie professionnelle du salarié, ainsi que des fichiers informatiques créés à l'aide de l'ordinateur professionnel, s'ils ne sont pas identifiés comme étant personnels ; des documents internes de l'entreprise ; de témoignages (les témoignages anonymes ne sont toutefois pas déterminants de la décision du juge, ceux-ci devront certainement s'accompagner d'autres éléments de preuve)[1062]. Il peut enfin rapporter des preuves provenant d'un constat d'huissier et des écoutes téléphoniques, etc.

581. L'employeur jouit donc d'une grande liberté quant aux moyens dont il dispose pour prouver les faits fautifs reprochés au salarié, lesquels servent de base à la sanction disciplinaire. Il ne s'agit cependant pas d'une liberté absolue, puisque l'employeur ne peut se prévaloir d'une preuve qu'il aurait obtenue en faisant usage de moyens illicites[1063].

La preuve d'un comportement fautif du salarié lorsque l'activité est exercée en télétravail émanera, le plus souvent, des dispositifs de contrôle à distance mis en place par l'employeur. *Quid* de la licéité de la preuve provenant de tels dispositifs ?

[1058] Cass, soc., 11 mars 2016, pourvoi n° 14-29.327 ; Cass. soc., 19 janv. 2017, pourvoi n° 15-24.603.
[1059] Situation de précarité en raison de la perte de son emploi.
[1060] Cass. soc. 16 juin 1996, pourvoi n° 91-45462.
[1061] Cass. soc., 14 mars 2000, pourvoi n° 98-42.090. RJS 281 n° 386.
[1062] Cass. soc., 4 juil. 2018, pourvoi n° 17-18.241, Dr. soc. 2018. P. 951, obs. Mouly.
[1063] cass. soc., 4 juil. 2012, pourvoi n° 11-30266.

582. Lorsque l'activité est exercée en télétravail (à domicile ou dans un tiers lieu), le télétravailleur étant physiquement absent des locaux de l'entreprise, l'employeur pour exercer son pouvoir de contrôle de l'activité de celui-ci n'a d'autre choix que de recourir à des dispositifs lui permettant d'exercer un contrôle à distance[1064]. En cas de faute du télétravailleur, il peut se prévaloir des éléments émanant de tels dispositifs pour prouver le comportement fautif du télétravailleur. Comme il a été mentionné dans les paragraphes ci-avant, l'employeur bénéficie du principe de la liberté de la preuve. Cependant, si la preuve – émanant même des dispositifs de contrôle à distance – est libre, il va de soi qu'elle doit respecter un certain nombre de conditions imposées par la loi[1065].

583. Tout d'abord, les moyens de preuve produits par l'employeur à l'appui d'une mesure disciplinaire, ne doivent provenir de dispositifs illicites. Un dispositif de contrôle à distance du salarié est considéré comme étant illicite lorsqu'il ne respecte pas la condition d'information préalable, principalement du salarié[1066]. Aussi, toute preuve rapportée par la voie d'un système de contrôle ou de surveillance électronique (telle la vidéosurveillance), sans que l'installation d'un tel dispositif ne soit préalablement portée à la connaissance du salarié et des instances représentatives du personnel[1067] sera considérée comme un mode de preuve illicite[1068]. L'employeur ne peut par exemple rapporter la preuve d'une faute du télétravailleur en produisant des éléments provenant d'un mouchard qui aurait été installé sur l'ordinateur mis à disposition de celui-ci, sans que ce dernier n'en soit préalablement avisé.

584. Ensuite, la liberté dont dispose l'employeur dans la production de la preuve devant justifier une mesure disciplinaire, n'autorise pas celui-ci à porter atteinte à la vie privée du salarié. Si l'employeur dans le cadre de l'exercice de son pouvoir de direction a le droit de contrôler tous les documents détenus par le salarié – au sein de l'entreprise ou sur un poste

---

[1064] *Cf.* Supra 520.
[1065] Pallantza D., « Droit du travail et Technologies d'Information et de la Communication (TIC) », BJT oct. 2018, p. 133.
[1066] *Cf.* Supra 107.
[1067] Il s'agit aujourd'hui en France du Comité social et économique. En droit du travail haïtien, à défaut des instances représentative du personnel, c'est la Direction du Travail qui devra en être informée.
[1068] *Cf.* Supra 524.

informatique, y compris son courrier électronique – sa quête de la preuve ne l'autorise cependant pas à contrôler les fichiers identifiés par le salarié comme étant personnels, en l'absence de celui-ci[1069].

585. Il faut préciser que la conséquence de l'illicéité des moyens de preuve provenant de tels dispositifs, est le rejet des faits évoqués par l'employeur au soutien de la mesure disciplinaire[1070]. Cela peut par exemple en cas de prononcer d'un licenciement, priver cette décision de « cause réelle et sérieuse », *« quand bien même [le comportement fautif du salarié serait avéré, et] les informations recueillies par le dispositif seraient accablantes »* [1071]. Ceci tient également au fait qu'autant l'employeur que le salarié sont soumis à une obligation de loyauté.

B) L'obligation de loyauté renforcée dans le cadre du télétravail

586. L'obligation de loyauté qui en réalité découle de l'obligation de bonne foi[1072] dans les relations contractuelles interdit au salarié de porter atteinte à l'employeur et aux intérêts de l'entreprise.

587. En droit positif haïtien, l'obligation de bonne foi dans les relations contractuelles est imposée, de manière générale, par l'article 925 du Code civil qui dispose que *« les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. […]. Elles doivent être exécutées de bonne foi »* [1073]. L'article 926 du même Code renforce cette obligation en indiquant que **«** *les conventions obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que*

[1069] Berlaud C., « L'ordinateur du bureau et la vie privée », : Gaz. Pal., 2018, p. 45.
[1070] Cass. soc., 4 fév 1998, pourvoi n° 95-43.421, RJS, 1998. p. 260, n°415.
[1071] Maurel-Guignot L., « Travail, CA Montpellier, 4 septembre 2002 » Gaz. Pal., 2003, p. 37.
[1072] Selon Lyon Caen la bonne foi est « l'attitude traduisant, la conviction, ou la volonté de se conformer au droit qui permet à l'intéressé d'échapper aux rigueurs de la loi ». Lyon. Caen G.., « De l'exécution de la notion de bonne foi », RTD, civ., 1946, p.76.
[1073] *Cf.* Annexe 42. En droit français cette obligation de bonne foi est prévue à l'article 1104 du Code civil qui indique que **«** les contrats doivent être négociés, formés et exécutés de bonne foi ». Cette obligation de bonne foi est reprise à ce titre dans le Code du travail français à l'article L. 1222-1.

l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature »[1074]. De cette obligation de bonne foi, découle donc, pour les salariés, l'obligation de loyauté. Cette obligation de loyauté fait référence à plusieurs aspects tels que l'obligation d'information, l'obligation de collaboration active, l'obligation de confidentialité, l'obligation de non-concurrence, etc.

588. Pour ce qui concerne le télétravail, le télétravailleur est un salarié comme les autres, aussi l'obligation de loyauté s'applique à celui-ci, dans les mêmes conditions que pour le salarié traditionnel. Il n'est pas besoin de normes spécifiques sur l'obligation de loyauté, même s'il semble nécessaire que celle-ci soit renforcée dans le cadre du télétravail. En effet, l'obligation de loyauté est indispensable au bon déroulement de ce mode d'organisation du travail, dès lors que celui-ci est exercé hors de la communauté de travail et donc loin des contrôles sur le travail. En cas de manquement à l'obligation de loyauté, le télétravailleur salarié s'expose évidemment à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à la rupture des relations contractuelles.

589. Il faut toutefois rappeler que l'employeur ne se trouve pas dans une liberté absolue pour sanctionner le salarié, dès lors que d'une part, le prononcé d'une sanction disciplinaire doit pour être licite répondre à certaines obligations légales, et d'autre part, l'employeur doit prononcer une sanction adéquate, c'est-à-dire proportionnelle à la faute du salarié. Il faut aussi rappeler que l'obligation de loyauté s'impose également à l'employeur qui est tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail. Salarié et employeur ayant tous les deux la responsabilité d'*« œuvrer pour la réussite du projet développé par l'entreprise »*[1075].

590. Si la bonne foi est une notion « prometteuse » [1076] de la relation du télétravail, singulièrement pour le développement de ce mode d'organisation du travail dans les pays en développement, c'est sans compter sur la confiance mutuelle entre employeur et télétravailleur.

[1074] Les termes de cet article 926 du Code civil haïtien sont repris mot pour mot de l'article 1194 du Code civil français qui dispose que « les conventions obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature ».
[1075] Cass. soc., 25 mars 2009, pourvoi n° 07-45.281.
[1076] Vigneau Ch., « L'impératif de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail », Dr. soc. 2004, p. 706.

En effet, la confiance est un élément indispensable au développement du télétravail. Il s'agit même d'une condition *sine qua non* à la réussite d'une relation de télétravail[1077].

591. Il est de la responsabilité aussi bien de l'employeur que du télétravailleur, d'œuvrer à l'installation de cette atmosphère de confiance au sein de la relation de travail (l'obligation de loyauté contribue en ce sens au maintien de la confiance). L'employeur doit néanmoins mettre en place des piliers sur lesquels s'appuiera la confiance, elle-même pilier de la relation de télétravail. Il doit pour ce faire, établir clairement la mission du télétravailleur, tout en montrant à celui-ci qu'il jouit d'une liberté totale quant à l'organisation de son travail et quant aux moyens nécessaires à l'accomplissement de sa mission. Il doit également privilégier un management par objectif, par opposition au management de contrôle. De toute façon, l'employeur n'a d'autre choix que de privilégier un management qui repose sur la confiance, dès lors que l'activité de télétravail l'exige, celle-ci s'exerçant essentiellement hors des locaux de l'entreprise.

Cela n'implique pas que l'employeur perd tout contrôle de l'activité du télétravailleur. En effet, lorsque l'activité est exercée en télétravail la connexion entre l'employeur et le télétravailleur se fait principalement au moyen des TIC. Or, les technologies nouvelles disposent d'un certain nombre d'atouts qui peuvent permettre à l'employeur de rester informer de l'activité de son salarié sans que cela n'affecte pour autant la confiance. Les TIC peuvent même servir à renforcer la confiance lorsqu'elles sont utilisées de manière efficiente.

592. Les moyens technologiques peuvent permettre à l'employeur de garder un œil sur l'activité du télétravailleur, et de lui apporter, le cas échéant, le soutien nécessaire, en demandant à celui-ci de lui adresser par courrier électronique, à des périodes convenues à l'avance, des comptes rendus de l'avancement de la mission qui lui est confié. Côté employeur, celui-ci sera confiant de la bonne exécution de la mission par le télétravailleur. Côté télétravailleur, ce dernier se sentira soutenu par son employeur, et donc moins isolé dans l'exercice de son activité. Les moyens technologiques peuvent également permettre à l'employeur de maintenir le lien entre

[1077] Lafarge Y., Conclusion de la concertation sur le « développement du télétravail et le travail à distance », rapport conjointe des partenaires sociaux, conformément à la saisine de l'article 57 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels mai 2007 p. 39.

l'entreprise et le télétravailleur malgré la distance. Alors que le télétravail implique des relations à distance, l'éloignement du salarié de l'entreprise ne réduit pas forcément la confiance qui est un élément essentiel de la relation de travail. La communication électronique permet d'autant plus de renforcer la confiance, qu'elle permet de garder une trace de l'échange entre les deux parties. Afin de préserver cette confiance, l'employeur doit cependant éviter de mettre en place un dispositif de contrôle à l'insu du télétravailleur. Il doit plus exactement éviter d'espionner le télétravailleur, d'autant qu'un dispositif de contrôle pour être légale doit préalablement à son installation, être porté à la connaissance du salarié[1078]. Aussi, la confiance est-elle un élément indispensable à la mise en place du télétravail, mais insuffisant pour une mise en place efficace de ce mode d'organisation du travail en Haïti, où un encadrement juridique impliquant la création de normes propres au télétravail reste indispensable.

[1078] Fatrez M., « Dispositif de vidéo-surveillance : les salariés doivent être informés de l'utilisation qui en est faite », CSBP, 2012, p. 115.

CHAPITRE 2 : UN ENCADREMENT DU TÉLÉTRAVAIL ADAPTÉ AUX RÉALITÉS DU MARCHÉ HAÏTIEN DU TRAVAIL

593. En Haïti, les forces de la mondialisation économique conjuguées aux progrès de la technique, et particulièrement les progrès liés aux technologies nouvelles, lesquelles sont aujourd'hui démocratisées à l'échelle mondiale[1079], ont généré des changements importants dans la structure de l'économie. Ces changements ont ouvert de nouvelles possibilités aux entreprises (et par ricochet aux États)[1080], en créant à la fois de nouveaux marchés[1081] (il est beaucoup plus facile de commercer avec l'internationale en raison de la dématérialisation d'un certain nombre de processus), et de nouvelles techniques de production, émanant notamment de cette nouvelle forme d'organisation du travail qui implique les technologies nouvelles qu'est le télétravail. Le télétravail peut constituer un véritable moyen de développement pour les PED, en contribuant notamment à la réduction du chômage.

594. Le développement formel du télétravail en Haïti ne serait pas inintéressant dans la mesure où, le chômage, et particulièrement le chômage de longue durée est aigu dans ce pays, et singulièrement dans les zones rurales, ce qui occasionne le déplacement des jeunes vers Port-au-Prince[1082]. Et, c'est dans la cohorte des jeunes que le taux de chômage est le plus élevé, si bien que l'objectif premier de la grande majorité d'entre eux est l'expatriation. Pourtant, le télétravail peut être un réel moyen pour réinsérer les chômeurs dans l'emploi, et notamment les chômeurs de longue durée, dont l'insertion dans l'emploi demande infiniment plus d'efforts.

[1079] I El Mehdi K. I., « Gouvernance et TIC : cas des pays d'Afrique », Revue Recherches en Sciences de Gestion/Cairn.Info, 2011, p. 63-84.

[1080] La bonne santé des entreprises favorise la création d'emploi, essentielle au développent de la croissance économique d'un pays. Revue de l'OCDE sur le développement, « Instaurer une croissance économique plus favorable aux pauvres : Le rôle de l'emploi et de la protection sociale », ed. OCDE, 2008, p. 13-18. Consulté le 3 janv. 2020 sur https://www.cairn.info/revue-de-l-ocde-sur-le-developpement-2008-4-page-13.htm?contenu=article. La création d'emploi permet de faire rentrer plus d'argent dans les caisses de l'État avec notamment la collecte d'IR ; elle permet également de combattre la fuite des cerveaux vers les pays étrangers. *Cf.* Supra 342.

[1081] Études économiques de l'OCDE, « Favoriser une économie créative pour stimuler la croissance coréenne », éd. OCDE/Cairn.Info, 2014, p. 73-109.

[1082] *Cf.* Supra 205.

595. Aussi, le télétravail peut-il constituer un moyen de développement dans les pays en développement. Cependant, un développement efficace du télétravail doit inévitablement passer par la mise en place d'un cadre légal. Et, il doit être tenu compte de la réalité du marché du travail haïtien, lequel fait face à une faible croissance économique **(Section 1)**. De même un développement efficace du télétravail en Haïti rend indispensable une adaptation des principes du droit du travail au particularisme de ce mode d'organisation du travail qui implique les TIC. Cependant, en raison de la nécessité d'une mise à jour du droit du travail haïtien[1083], une adaptation du Code du travail au télétravail rend impératif une mise à niveau de celui-ci **(Section 2)**.

Section 1 : Le développement du télétravail face à un marché du travail confronté à une faible croissance économique

596. L'économie haïtienne a été fortement touchée par le séisme du 12 janvier 2010. En effet, après le séisme de 2010, alors qu'il était espéré un nouveau départ pour le pays dont la capitale (Port-au-Prince) a été complètement dévastée, la croissance du PIB a certes repris, mais à un taux relativement faible[1084]. Des études récentes ont révélé que de 2017 à 2018 le taux de croissance du PIB haïtien s'est seulement amélioré d'un demi-point *« en passant de 1.2% en 2017 à 1.5% en 2018 »*[1085]. Cette faible croissance du PIB selon la Banque Mondiale *« s'est faite sur fond d'un creusement du déficit budgétaire qui est passé de 1.9% en 2017 à 4.3% en 2018 »*[1086].

[1083] *Cf.* Infra 615 et svts.

[1084] « Ce séisme s'est produit à un moment où l'on commençait à observer dans le pays un élan de stabilisation sur le plan politique, un mouvement de croissance économique ainsi qu'un début d'amélioration des conditions de vie des populations. La catastrophe est venue freiner cette dynamique socioéconomique tout en amplifiant les problèmes existants et en engendrant d'autres difficultés et d'autres défis ». Jabouin E., « Haïti, en situation post-séisme : quelques effets de la catastrophe du 12 janvier 2010 sur la population locale », Études caribéennes, 17 Déc. 2010. Consulté le 3 janv. 2020 sur http://journals.openedition.org/etudescaribeennes/4842.

[1085] www.banquemondiale.org/fr/country/haiti/overview. Consulté le 3 janv. 2020.

[1086] *Ibid.*

597. Aussi, l'espérance de l'explosion de création d'emplois nourrie après le séisme de 2010 n'a pas été atteinte. La conséquence est que, la situation du marché du travail haïtien s'est faiblement améliorée ces dernières années et le taux de chômage a considérablement augmenté. Cependant, en outre des problèmes d'instabilité politique et de catastrophes naturelles auxquels est constamment exposée Haïti, une réelle amélioration du marché du travail haïtien se heurt a une industrialisation locale réduite. C'est en effet le cas dans la plupart des pays en développement, ou les zones urbaines autant que les zones rurales souffrent d'un déficit de croissance économique[1087]. Deux raisons principales expliquent cette situation. La première est que les pays en développement, à l'image d'Haïti, connaissent une production industrielle amoindrie.

598. Il est aujourd'hui loisible de constater une forte réduction de la production industrielle haïtienne. L'une des explications de ce phénomène peut être trouvée dans le fait que l'enregistrement d'une entreprise en Haïti est soumis à l'accomplissement de toute une série de formalités rendant le processus relativement long et coûteux. En effet, jusqu'à la fin de l'année 2018, le processus d'enregistrement a constitué un véritable frein à une réelle émergence de l'industrie haïtienne, et par conséquent à l'émergence de l'économie haïtienne. Aujourd'hui, à l'instar d'autre pays de l'Amérique notamment la République dominicaine, pays voisin, l'enregistrement d'une entreprise en Haïti nécessite nettement plus de ressources[1088]. Ce constat est tiré d'une étude intitulée « *the regulation of* entry »[1089], réalisée par Siméon Djankov sur un échantillon de 85 pays. Dans cette étude, l'auteur s'est intéressé aux différentes procédures que doit mettre en œuvre un entrepreneur pour commencer légalement à exploiter une entreprise exerçant une activité industrielle ou commerciale. Cette étude a révélé que le temps nécessaire à l'enregistrement d'une entreprise impacte le coût de la mise en place. En conséquence, les coûts

---

[1087] www.banquemondiale.org/fr/topic/debt/overview. Consulté le 15 mai 2020.

[1088] Pierre J. H., « Alexandre, Préval, Martelly et Moïse et climat des affaires en Haiti », Journal Le Nouvelliste du 21 mai 2019. Consulté le 3 janv. 2020 sur https://lenouvelliste.com/article/201978/alexandre-preval-martelly-et-moise-et-climat-des-affaires-en-haiti.

[1089] Simeon Dj., La Porta R., Lopez-de-Silanes F, and Shleifer A., « *The Regulation of Entry* », *The quarterly journal of economics, Harvard University*, Vol. CXVII, Issue 1, feb 2002. Consulté le 3 janv. 2020 sur https://scholar.harvard.edu/files/shleifer/files/reg_entry.pdf

de la mise en place d'une entreprise dans les pays industrialisés sont relativement plus bas que ceux des économies émergentes et des pays à faibles revenus[1090].

Au début des années 2000, les dépenses pour enregistrer une entreprise dans un pays développé étaient en moyenne 10% du PIB per capita contre 108% dans les pays en développement[1091]. En Haïti, le coût pour l'enregistrement d'une entreprise peut également s'expliquer par la lourdeur de l'administration publique[1092], ce qui allonge le plus souvent de manière excessive la durée de la procédure de légalisation. Cela entraine comme conséquence une augmentation considérable des frais pour le fonctionnement légal d'une entreprise, ce qui alimente le phénomène du « *rakèt* »[1093] dans le pays. Le développement formel du télétravail indépendant peut contribuer au développement de la production industrielle en attirant les investisseurs de l'industrie technologique.

599. Une autre conséquence du coût élevé de la mise en place d'une entreprise industrielle ou commerciale dans les PED est que cela ne favorise pas la concurrence, mais aussi qu'elle augmente la corruption et l'économie informelle. Et, le refus de l'entrepreneur créateur d'entreprise de se laisser entrainer dans le phénomène du *rakèt* peut avoir comme conséquence que celui-ci essuie de très longs retards dans le processus de création d'entreprise. Quoi qu'aujourd'hui des dispositions ont été prises pour réduit les dépenses nécessaires à l'ouverture d'une entreprise en Haïti (entre 2006-2011, elles sont passées de 2160 à 1746 dollars soit une baisse de 20%)[1094]. L'encadrement juridique du télétravail devra tenir compte des réalités qui entourent les secteurs de l'industrie et du commerce. Il faut cependant également tenir compte du fait que Haïti fait face à une subordination économique, qui impacte également la réalité du marché du travail haïtien.

[1090] *Ibid.*

[1091] Simeon Dj., La Porta R., Lopez-de-Silanes F, and Shleifer A., « *The Regulation of Entry* », *The quarterly journal of economics, Harvard University*, Vol. CXVII, Issue 1, feb 2002. Consulté le 3 janv. 2020 sur https://scholar.harvard.edu/files/shleifer/files/reg_entry.pdf. p 15.

[1092] *Cf.* Supra 210 et svts.

[1093] *Cf.* Supra 212.

[1094] Pierre J. H., « Alexandre, Préval, Martelly et Moïse et climat des affaires en Haïti », Journal Le Nouvelliste du 21 mai 2019. Consulté le 4 mars. 2016 sur https://lenouvelliste.com/article/201978/alexandre-preval-martelly-et-moise-et-climat-des-affaires-en-haiti.

600. La plupart des PED, à l'instar d'Haïti se trouvent dans une situation de dépendance par rapport aux puissances économiques mondiales. La subordination économique est l'un des « caractéristiques du sous-développement », et est en principe lié à la subordination politique[1095]. En effet, quoique politiquement indépendant (Haïti depuis 1804)[1096], les PED font le plus souvent l'objet d'une domination politique émanant pour la majorité d'entre eux des pays occidentaux.

601. Cette dépendance politique qui entraine également une dépendance économique et sociale s'observe sous plusieurs angles, et principalement dans le commerce extérieur des pays en développement, lequel repose en grande partie (pour ne pas dire quasi essentiellement) sur l'exportation[1097]. En effet, la majorité des installations industrielles et minières, ainsi que les grandes exploitations agricoles et commerciales, situées dans ces pays, sont le plus souvent la propriété de personnes ou de sociétés étrangères, qui organisent leur production en fonction de leurs intérêts propres et rapatrient une part importante des bénéfices.

602. En conséquence – et c'est là un autre aspect de la dépendance économique – le commerce intérieur des pays en développement repose presque quasi essentiellement sur l'importation[1098]. Ce qui peut paraître paradoxal dans la mesure où une grande partie de la production nationale est exportée vers l'étranger. Le fait est que, la production nationale étant le plus souvent la propriété de personnes ou de sociétés étrangères, celles-ci les exportent dans leur pays d'origine pour la finition et l'emballage, et ces produits qui sont le plus souvent vendus à travers le monde, lorsqu'ils reviennent dans le PED là où ils ont été originairement produits, sont non seulement estampillés *made in USA, China,* etc. Mais aussi sont revendus aux locaux à un prix de dix fois

---

[1095] Lacoste Y., « Les caractères constitutifs du sous-développement », *in* Les pays sous-développés, éd. PUF, Coll. *Que sais-je ?*, 1963, p. 7.

[1096] Fick C., Haïti : Naissance d'une nation, éd. Les Perséides, 2014, p. 25.

[1097] « En 2007, 63,2% des marchandises chargées dans le monde provenait des pays en développement, […] ». Conférence des Nations-Unis sur le transport et le développement, Étude sur les transports maritimes, éd. New York : Nations Unies, Vol 1, 2008, p. 9.

[1098] Smith M., « La mondialisation a-t-elle un effet important sur les marchés des pays riches ? » *in* Mercure D. (dir.), Une société-monde ? Les dynamiques sociales de la mondialisation, éd. Presses de l'Université Laval et De Boeck Université, 2001, p. 205-206.

supérieur à leur coût de production. Aussi les importations et les exportations des PED se caractérisent par une grande différence de prix, ce qui entraine évidemment un certain déséquilibre pour le commerce des pays en développement, lequel est donc généralement déficitaire. Ce qui maintient ces pays dans une position de subordination économique. La mise en place de normes visant à formaliser la pratique du télétravail en Haïti peut participer au développement de l'entrepreneuriat à travers notamment le télétravail indépendant[1099] et contribuer par la même à la relance de l'économie et permettre au pays de sortir de la dépendance économique.

603. Une autre raison de la subordination économique des pays en développement tient au fait que très souvent leurs productions marchandes, leurs exportations n'ont été orientées que sur un nombre très restreint de produits. Par exemple, il y a quelque décennie la production marchande d'Haïti reposait essentiellement sur le café, et le cacao[1100]. Il résulte de cette *« spécialisation excessive que toute l'activité du pays dépend des fluctuations des cours de ces produits sur le marché mondial »*. En conséquence de cela, les pays en développement enregistrent très durement les périodes de récession, ce qui a un impact négatif considérable sur leur économie, qui se trouve en instabilité constante.

Et, si l'externalisation des entreprises des pays riches vers les pays émergents souvent évoqués comme l'une des causes pour expliquer la disparition de l'industrie dans les pays développés – la production industrielle mondiale s'étant désormais déplacées vers ces endroits du monde (les PED) où les coûts de production sont généralement nettement plus faibles et la main d'œuvre bon marché – profite effectivement aux PED, et constitue même un bon moyen de développement économique pour ces pays, cette analyse doit cependant être nuancée, en raison de la situation de dépendance économique dans laquelle se trouve ces pays.

[1099] *Cf.* 404 et svts.

[1100] Haïti fut jadis la colonie phare dans la production de café sous l'époque coloniale, et pendant un long moment après l'indépendance, la production de café a été un levier de l'économie haïtienne. https://lenouvelliste.com/article/80752/le-cafe-peut-il-etre-un-levier-de-leconomie. Moral P., « La culture du café en Haïti : des plantations coloniales aux "jardins" actuels », *in* Revue géographique Cahiers d'outre-mer,1955, p. 233-256. Consulté le 15 mai 2019 sur, www.persee.fr/issue/caoum_0373-5834_1955_num_8_31?sectionId=caoum_0373-5834_1955_num_8_31_1968.

604. Dans les années précédant le séisme de 2010, la manne de l'externalisation des entreprises étrangères vers les PED[1101] avait très peu profité à Haïti, d'une part, en raison des conséquences de la subordination économique développée ci-dessus. Et d'autre part, en raison des problèmes politiques que traverse le pays. Bien que, depuis le séisme de 2010, un nombre considérable d'entrepreneurs étrangers ont décidé d'installer une filiale de leur entreprise en Haïti, la situation politico-économique n'étant pas encore complètement stabilisée, on observe une stagnation du marché haïtien du travail **(I)**. Alors que le pays fait face à un marché informel hypertrophié **(II)**.

I- Le développement du télétravail face à une stagnation du marché de l'emploi

605. La démocratisation des technologies nouvelles a largement profité aux PED. Dans les télécommunications, la productivité a pratiquement explosé en quelques décennies[1102]. Cependant, malgré le fait que d'une part, les technologies nouvelles font aujourd'hui partie intégrante de la production de biens et de services à l'échelle mondiale, et que d'autre part, que la vente de bien et de service à l'échelle mondiale est indubitablement facilité par le travail à distance impliquant les TIC (le télétravail) – à titre d'exemple, cas assez fréquent de l'ingénieur informatique localisé en Inde, où dans n'importe quel autre endroit de la planète, et qui peut prendre le contrôle à distance de l'ordinateur d'un salarié localisé par exemple aux US pour résoudre un problème informatique –, on constate cependant que dans les PED, la stagnation du marché de l'emploi se poursuit[1103]. La question de la stagnation du marché haïtien de l'emploi peut également s'expliquer, par le manque d'investissement du secteur privé haïtien pour la dynamisation de l'économie.

[1101] *Cf.* Supra 90.

[1102] Tcheng H., Huet Jn.-M., Viennois I. et Mouna Romdhane M., « Les télécoms, facteur de développement en Afrique » L'Expansion Management Review/Cairn.Info, 2008, p. 110-120.

[1103] En Haïti, le taux de chômage à pratiquement doublé comparé et celui de la fin des années 90. Il a été évalué en 2018 par la Banque Mondiale à 13,5 % contre 7,2 % en 1999. *Cf.* Annexe 43. De même le phénomène du sous-emploi, qui selon l'Organisation Internationale du Travail existe « lorsque la durée ou la productivité de l'emploi d'une personne sont inadéquates par rapport à un autre emploi possible que cette personne est disposée à occuper et capable de faire », ne cesse de croître dans le pays. OIT, « La mesure du sous-emploi », Rapport I, Seizième conférence internationale des statisticiens du travail, l, Genève, 6-15 octobre 1998, p. 56.

606. Dans tout système économique avancé, le secteur privé joue un rôle important dans le développement économique du pays. Le secteur privé correspond au secteur d'activité de l'économie où *« l'État n'intervient pas ou [du moins] intervient très peu dans un rôle régulateur »*[1104]. Il s'agit principalement des entreprises privées n'appartenant pas à l'État et étant gérées par des particuliers, dont la raison d'être est le profit [1105]. Considéré comme l'*« acteur clef de toute économie »*[1106], le secteur privé, de par son dynamisme, participe notamment à la dynamisation des infrastructures numériques dont les sociétés d'aujourd'hui sont totalement tributaires[1107] et qui favorise la création d'emplois dans des secteurs d'activité clefs de l'économie[1108] et contribue à un *« développement économique durable »*[1109].

607. Le secteur privé haïtien doit donc s'impliquer davantage dans lutte pour la croissance économique et la création de richesse dans le pays. Pour ce faire, il devra donc s'investir activement dans l'innovation et la création d'emploi. La nécessité pour Haïti de sortir de la spirale du sous-développement et de se débarrasser de l'étiquette de pays en voie de développement doit constituer un leitmotiv pour le secteur privé, pour que celui-ci déploie les efforts nécessaires pour dynamiser le commerce et s'investir dans le développement économique du pays. Le télétravail peut, en ce sens, constituer un formidable outil dont le secteur privé peut faire usage pour notamment participer à la dynamisation du marché de l'emploi et à la réduction du chômage.

Par ailleurs, le fait que les technologies nouvelles font partie intégrante de pratiquement tous les secteurs d'activité, le télétravail peut présenter un réel atout pour les entreprises

---

[1104] www.memoireonline.com/06/12/5938/m_Politique-du-developpement-du-secteur-prive-au-Benin-etat-des-lieux-et-perspectives3.html. Consulté le 23 mars 2019.

[1105] *Ibid.*

[1106] Conférence des Nations-Unies sur le Commerce et le Développement (CNUCED), « le développement économique en Afrique ; Commerce inter-africain : Liberé le dynamisme du secteur privé », Rapport 2013, p. 93. Consulté le 6 mars 2015 sur https://unctad.org/fr/PublicationsLibrary/aldcafrica2013_fr.pdf.

[1107] On parle même aujourd'hui de la « société de l'Internet ». Le Crosnier H., « Internet et numérique », Hermès, La Revue/Cairn.Info, 2014, p. 25-33.

[1108] Commission économique pour l'Afrique, Rapport sur la gouvernance en Afrique II, ed. Nations-Unies et Commission économique pour l'Afrique, 2ème éd., 2009, p. 103-104.

[1109] Commission économique pour l'Afrique, Rapport Sur La Gouvernance En Afrique, ed. Commission économique pour l'Afrique, 2005 p. 119-120.

haïtiennes qui peuvent se prévaloir de cet outil pour bénéficier de l'expertise de professionnels étrangers, mais aussi pour discuter avec les bailleurs de fonds étrangers.

608. Cependant, s'il va de soi que le secteur privé doit pleinement jouer sa partition dans le développement économique d'Haïti, il est également de la responsabilité de l'État d'accompagner le secteur privé, tout d'abord, en prenant des décrets visant à lui faciliter l'accès au financement, ce dernier étant indispensable au développement et à la modernisation de toute activité commerciale. Ensuite, en développant les infrastructures routières nécessaires, afin de faciliter le commerce interrégional. Enfin en travaillant à réduire, autant que faire se peut, l'activité informelle, qui lui fait une concurrence déloyale.

II- Un secteur commercial informel hypertrophié

609. Indépendamment des problèmes d'inégalité entre les populations (inégalité notamment entre Port-au-Prince, la capitale haïtienne et les villes de province), et du manque d'implication du secteur privé dans le développement économique d'Haïti, l'économie haïtienne souffre d'un dysfonctionnement qui résulterait notamment du fait que ce pays fait face à un secteur commercial informel hypertrophié.

610. La particularité du secteur informel réside dans ce qu'il ne comporte que des activités opérant en dehors du système fiscal et légal[1110], ce qui prive l'État de la possibilité de pouvoir collecter des taxes sur de telles activités. Ce qui constitue un réel manque à gagner pour les caisses de l'État, et particulièrement pour les collectivités locales qui ont définitivement besoin de cette manne fiscale pour la réalisation de leurs projets, et pour développer l'attractivité de leur territoire. En ce sens que les autorités locales pourraient, par exemple, utiliser ces fonds pour créer, aménager et entretenir des télécentres afin d'attirer les travailleurs extérieurs, mais aussi, et surtout, afin de retenir les jeunes actifs qui le plus souvent, une fois diplômés de l'enseignement supérieur, sont obligés de partir pour Port-au-Prince ou vers les pays étrangers pour trouver du

[1110] Gautier Jn.-F., Faly Rakotomanana et Roubaud F., « La fiscalisation du secteur informel : recherche impôt désespérément », Revue Tiers Monde, 2001, p. 795-815.

travail. Ceux-ci pourraient désormais mettre leur compétence au profit d'entreprises locales, nationales, voire internationales sans avoir besoin de quitter leur bourgade natale.

611. De nos jours, le commerce informel est considéré comme un secteur créateur d'activité, qui participe à la réduction du chômage massif en Haïti, et principalement chez les jeunes actifs. Cependant, il reste et demeure un réel obstacle à la modernisation du marché de l'emploi haïtien, et donc au développement de l'économie haïtienne, condition *sine qua none* pour qu'Haïti puisse sortir de la sphère des pays en voie de développement. En effet, le secteur informel fait une « concurrence déloyale » principalement aux petites et moyennes entreprises, dans la mesure où, alors que les PME sont obligées de s'acquitter de leurs impôts auprès de la Direction Générales des Impôts[1111], les activités développées dans le secteur informel ne reversent absolument rien à l'État. Au contraire des entreprises du secteur formel, elles ne sont soumises à aucune obligation fiscale, pourtant, elles sont dans les mêmes conditions de compétitivité que les entreprises du secteur formel.

612. Il n'existe aucune étude démontrant l'impact en Haïti des activités du secteur informel. Pourtant celles-ci occupent une place importante dans l'économie nationale. En effet, les activités du secteur informel ont représenté en 2010 plus de 70% du PIB[1112]. Le secteur informel est même considéré comme créateur d'emploi dans la majorité des pays en développement[1113]. Si le rôle de l'État est en principe de lutte contre de développement des activités informelles, qui représente un réel manque à gagner pour les caisses publiques, il semble que, le fait que dans les PED, le secteur informel participe également, et en grande partie, à la croissance économique, les pouvoirs publics doivent envisager des mesures d'encouragement, et tenter de formaliser progressivement ce secteur délaissé à lui-même. L'incitation à développer le télétravail pourrait

---

[1111] La Direction Générale des Impôts (DGI) est l'organisme qui collecte les impôts en Haïti.

[1112] Aspilaire R, « L'économie informelle en Haïti : un impact contracyclique sur le PIB ? », Mondes en développement/Cairn.Info, 2014, p. 101-112.

[1113] « […] l'emploi dans l'économie informelle représentait à la fin des années 2000 plus de 70 % de l'emploi non agricole en Afrique subsaharienne, de même qu'en Asie du Sud et du Sud-Est (69,7 %), 57,7 % en Amérique latine, 53 % en Afrique du Nord et au Moyen-Orient et 22,6 % dans les économies en transition ». Charmes J. et Adair Ph, « L'inconstant caméléon, ou comment appréhender l'informel ? », Mondes en développement/Cairn.Info, 2014, p. 7-16.

être intéressante en ce sens, d'autant que les entreprises informelles disposent déjà, le plus souvent de matériels et d'installations dignes de ceux des entreprises modernes.

Section 2 : La nécessité d'une mise à jour du Code haïtien du travail

613. La question de l'inadaptation aux réalités actuelles du Code du travail haïtien pose un vrai débat au sein de la société, et même à l'échelle internationale, puisque de nos jours, avec la mondialisation, un nombre important de travailleurs étrangers exerce leur activité en Haïti, et relève donc du droit haïtien du travail. On a donc tout intérêt à attirer l'attention des pouvoirs publics sur la nécessité que soit engagé un travail de mise à jour du droit du travail **(I)**. En raison de la place qu'occupent de nos jours les TIC dans le monde du travail, particulièrement avec le développement du télétravail, il est impératif que les autorités haïtiennes profitent de l'aménagement du Code du travail pour donner un cadre légal à la pratique du télétravail en Haïti. Cependant, afin que les acteurs de l'entreprise puissent pleinement bénéficier des avantages de cette nouvelle forme d'organisation du travail, un encadrement trop sévère est vivement déconseillé (**II)**.

I- L'aménagement du Code du travail, un préalable indispensable pour intégrer le télétravail

614. La désuétude de la législation haïtienne sur le travail rend inéluctable une mise à niveau du Code du travail, si Haïti veut dynamiser son marché de l'emploi, et se rendre compétitif sur le marché international (indispensable pour augmenter sa croissance économique). La mise à jour du Code du travail est donc un impératif nécessaire **(A)**. Et, en raison de l'intérêt que peut représenter le développement formel du télétravail pour ce pays en développement, il est souhaitable que le législateur haïtien profite de cette occasion pour y inscrire des textes légalisant et règlementant de ce mode d'organisation du travail en Haïti **(B)**.

A) Le Code du travail haïtien, un Code inadapté aux réalités du monde du travail actuel

615. Pour comprendre la désuétude du Code du travail haïtien, il faut faire appel à une approche historique. En effet, découverte en 1492 par Christophe Colomb, l'île d'Haïti est la première colonie espagnole d'Amérique[1114]. La partie ouest de l'île est cédée à la France en 1697 et prend le nom de Saint-Domingue[1115], pour ensuite devenir après la proclamation de l'indépendance en 1804 la République d'Haïti[1116].

616. Comme pour bien des anciennes colonies, leurs systèmes juridique et judiciaire, dans leur globalité, sont fortement empreints de l'influence de l'ancien maitre. Celles-ci se retrouvent dans les usages, les mentalités, et plus visiblement dans les dispositifs légaux. Et, les différents codes haïtiens témoignent très nettement de cet état de fait, particulièrement les codes civils et pénaux et le Code du travail dont une majorité des articles est rédigée dans les mêmes termes que les Codes français[1117]. La rédaction de certains d'entre eux y est même reprise mot pour mot, à l'exemple de l'article 1168 du Code civil haïtien qui indique *« tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer »*[1118], dont la rédaction est reprise de l'article 1240 du Code civil français (ancien article 1382) qui pose exactement dans les mêmes termes le principe de la responsabilité du fait personnel. Il en va de même des articles 1169 et 1170 du Code civil haïtien[1119] qui pose respectivement les principes de la « responsabilité extracontractuelle », de la « responsabilité du fait d'autrui » et de « la responsabilité du fait des choses que l'on a sous sa garde », dont les rédactions sont totalement identiques à celles des articles 1241 et 1242 du Code civil français. Certains auteurs

---

[1114] Muntz A. et Chauchard H., Cours méthodique de géographie à l'usage des établissements d'instruction et ..., éd. Chez Jn.-.J. Dubochet et Cie, 1839, p. 1015. Consultable sur https://books.google.com/.

[1115] *Ibid.*

[1116] Fick C., Haïti : Naissance d'une nation, éd. Les Perséides, 2014, p. 25.

[1117] Certains auteurs considèrent en ce sens que « L'histoire du Code civil dans l'île d'Haïti est […] surprenante dans la mesure où l'exemple français avait toutes les chances d'être rejeté par une population qui s'était soulevée contre Bonaparte, […], le Code Napoléon a pourtant été introduit en français en 1825-1826 dans toute l'île (dans un contexte autoritaire avec la dictature de Boyer) ». Jean-Louis H., « Deux cents ans de rayonnement du Code civil des français ? Les Cah. de droit, 2005, p. 229-251. Consulté le 4 mars. 2016 https://doi.org/10.7202/043837ar.

[1118] *Cf.* Annexe 44.

[1119] *Cf.* Annexe 41.

parlent même, à l'égard du Code civil haïtien, de *« mimétisme juridique »*[1120] tant celui-ci est *« calqué sur le modèle français »*[1121]. Cependant, la reprise textuelle des textes français ne constitue pas un réel avantage pour la société haïtienne dans la mesure où ce copié/collé du Code français rend applicable sur le territoire haïtien un droit positif *« tout à fait inadapté aux réalités [haïtiennes] »*[1122].

617. S'agissant du Code du travail haïtien, la première version officielle d'un véritable Code haïtien du travail date de 1961, et a été rédigé sous le régime dictatorial de François Duvalier. Ce dernier, alors proclamé « président à vie » de la République d'Haïti, a décidé de doter le pays d'un véritable Code du travail en regroupant les différents textes sur le travail qui était jusque-là éparpillé çà et là[1123]. Ce Code a été modifié ou plutôt rénové par décret en 1984[1124]. En 1992 Maitre Jean-Fréderic Salès a œuvré à l'intégration de la jurisprudence dans le Code du travail. Quoiqu'il s'agisse d'une jurisprudence assez ancienne.

618. En raison de l'absence de mise à jour du Code du travail, il existe aujourd'hui un décalage net entre les pratiques professionnelles actuelles, lesquelles ont complètement évoluées – les entreprises haïtiennes ayant compris l'importance de se moderniser pour s'adapter au marché du travail contemporain – et le dispositif légal en place, qui est totalement inadapté à la réalité du monde du travail actuel. L'un des exemples visibles du décalage accentué entre les évolutions du monde actuel et le cadre juridique du droit du travail haïtien peut être constaté au chapitre IX du Code intitulé « Des enfants en service », sous lequel sont regroupés les textes qui légalisent le « travail domestique » des enfants[1125]. De tels textes ne permettent pas, par exemple, d'éradiquer cette pratique bien connue au sein de la société haïtienne qu'est celle des enfants

---

[1120] Gélin collot I., (2007). « Le Code civil haïtien et son histoire », Bull. de la Société d'Histoire de la Guadeloupe, 2007, p. 167-185. Consulté le 2 oct. 2016 sur https://doi.org/10.7202/1040657ar.
[1121] *Ibid*.
[1122] *Ibid*.
[1123] Loi du 12 sept. 1961, portant codification des textes législatifs antérieurs sur le travail. *Cf.* Annexe 13. L'intégralité du texte a été consulté le 4 juill. 2016 sur, https://www.haiti-now.org/wp-content/uploads/2017/05/Code-du-travail-François-Duvalier-1961.pdf.
[1124] Décret du 24 fév. 1984, rénovant le Code du travail de 1961.
[1125] *Cf.* Annexe 45.

« restavèks ». De traduction française « reste-avec », un « restavèk » est un enfant qui à l'initiative de sa famille biologique est confié à une famille d'accueil, dans l'espoir que celle-ci lui apportera une vie meilleure. Cet enfant est censé être logé, nourri et scolarisé en échange de tâches ménagères. Cependant, la triste réalité est que, entre maltraitance, humiliation et abus, la vie de l'enfant « *restavèk* » se transforme, le plus souvent assez rapidement en un véritable cauchemar[1126].

619. La refonte du Code du travail haïtien doit être aujourd'hui au centre des principales préoccupations des pouvoirs publics. Alors qu'une réunion tripartite entre le Ministère des Affaires sociales et du Travail, le Bureau international du Travail et le secteur syndical s'est tenue le 14 mars 2013 sur un projet de réforme de ce Code avec l'appui technique du gouvernement canadien[1127], ce projet n'a, pour l'heure, toujours pas vu le jour. Pourtant, la nécessité d'une mise à niveau du Code s'impose, afin d'adapter la législation haïtienne du travail aux exigences du monde du travail contemporain, lequel est aujourd'hui totalement dominé par les technologies nouvelles, c'est d'ailleurs pour cette raison que la pratique du télétravail prend de plus en plus d'ampleur dans les entreprises[1128]. Les TIC étant déjà bien présentent en Haïti, un remodelage du Code du travail, avec l'intégration d'une part, de normes règlementant l'usage de celles-ci dans le monde du travail, et d'autre part, de textes propres au télétravail, permettant de sortir de la pratique du « télétravail gris », permettra au marché du travail haïtien d'être beaucoup plus compétitif sur le marché international, ce qui profiterait évidemment à la croissance économique du pays.

Il faut toutefois préciser que, s'il va de soi que le Code du travail haïtien a besoin d'un vrai remodelage, celui-ci ne doit cependant pas se faire dans l'ignorance de la réalité du marché du travail haïtien. Le nouveau Code doit également permettre de répondre aux exigences économiques du pays.

[1126] Diane B., « "Restavek" children in Haiti: A new form of modern slavery », Posted on September 5, 2016. Consulté le 2 oct. 2016 sur www.humanium.org/en/restavek-children-in-haiti-a-new-form-of-modern-slavery/. V. également, Cadet Jn.-R., Restavec : enfant-esclave à Haïti, une autobiographie, Le Seuil, 2002, p. 4.

[1127] www.haitilibre.com/article-8099-haiti-politique-reunion-de-suivi-sur-la-reforme-du-code-du-travail.html. Consulté le 2 oct. 2016.

[1128] Taskin L. et Vendramin P., Le télétravail, une vague silencieuse : Les enjeux socio-économiques d'une nouvelle flexibilité, éd. PUL, 2004, p. 101.

B) La nécessité d'une loi propre au télétravail ?

620. L'histoire montre qu'en règle générale il n'est pas besoin que soit immédiatement établie une règlementation propre au télétravail lorsque le droit positif présente les garanties suffisantes quant aux relations individuelles de travail. Cela s'observe dans la plupart des pays développés, où le développement du télétravail ne s'est pas accompagné d'une législation propre, dès l'origine. En France par exemple, quoique la réflexion sur le télétravail a commencé dès le début des années quatre-vingt-dix et plus exactement en 1993 lorsque le Premier ministre de l'époque, Édouard Balladur, confie une mission sur le sujet à Thierry Breton – cette mission a abouti à un rapport intitulé *« Le télétravail en France, situation actuelle, perspectives de développement et aspects juridiques »*[1129] *–, il a cependant fallu attendre les années 2000 pour que le législateur s'en mêle. Par un accord-cadre européen du 16 juillet 2002*[1130]*, celui-ci encourage le « télétravail salarié »* en prévoyant la garantie de l'égalité des droits entre les télétravailleurs et les travailleurs exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise. En 2005, le législateur français intervient dans le même sens avec la signature d'un Accord national interprofessionnel (ANI)[1131], qui sera conforté en 2012 par la loi Warsmann[1132] qui consacrera dans son article 46 les premiers textes propres au télétravail, lesquels sont inscrits dans le Code du travail aux articles L. 1222-9 à L. 1222-11.

621. Aussi, quoique le télétravail ait fait son apparition en France dès les années soixante-dix (*via* le téléphone et surtout le fax), et *« les pouvoirs publics français qui y voyaient un mode d'aménagement du territoire »*[1133], la France a probablement considéré qu'il n'existait pas de

---

[1129] Breton Th., Le télétravail en France : situation actuelle, perspectives de développement et aspects juridiques, Rapport au Ministre de l'Intérieur et au Ministre des Entreprises, La Documentation Française, 1994. En février 1995, le télétravail est inscrit à l'ordre du jour du G7 de Bruxelles, à l'initiative de la France. Celui-ci est alors présenté comme un atout économique (les entreprises se rapprochent du consommateur, innovent et réorganisent le travail) et social (gain de temps de transport, moins de pollution, diminution du coût des locaux, meilleure productivité et bien-être au travail) dans un contexte de déploiement de la société de l'information.

[1130] Accord-cadre européen sur le télétravail du 16 juillet 2002.

[1131] Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005, relatif au télétravail.

[1132] Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012, relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives.

[1133] Carré D. et Craipeau S., « Entre délocalisation et mobilité : analyse des stratégies entrepreneuriales de télétravail », Technologies de l'Information et Société, 1996, 8, p. 333-354.

situation d'urgence nécessitant que le télétravail soit doté de règles propres. D'une part, en raison de son développement timide sur le territoire français. Et d'autre part, sans doute parce que le télétravail n'est pas considéré comme un « nouveau mode de travail », mais simplement comme une « nouvelle forme d'organisation du travail », soumis en conséquence au droit du travail, au même titre que le travail traditionnel. Sauf, évidemment à tenir compte des particularités de cette nouvelle forme d'organisation du travail impliquant les TIC.

622. Cependant, compte tenu de l'absence d'une mise à jour du Code du travail afin d'adapter le droit du travail aux réalités actuelles, la mise en place du télétravail, en Haïti, comme pour la plupart des PED, nécessite un cadre juridique propre et structuré. Et, cette désuétude du Code du travail ne laisse d'autre choix que de procéder à une mise à jour de la législation sur le travail, tout en profitant pour y intégrer des textes réglementant le télétravail. Intégration d'une règlementation propre au télétravail dans le Code du travail haïtien s'avère importante pour deux raisons principales.

623. Tout d'abord, une loi propre au télétravail est nécessaire pour préciser le cadre légal de la mise en œuvre de cette nouvelle forme d'organisation du travail afin d'une part, de mettre fin à la pratique du « télétravail gris », et d'autre part, d'éviter que chacun use de ce concept à son gré. Aussi, la législation sur le télétravail devra préciser notamment les modalités (conditions) de mise en œuvre du télétravail. L'accord de mise en œuvre du télétravail doit faire l'objet d'une clause au contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci, lorsque le salarié est déjà en poste. Cet accord doit être soumis au contrôle et à l'approbation de la Direction générale du travail. En France depuis le 1er avril 2018 le télétravail peut être mis en place par un simple accord entre le salarié et l'employeur, la conclusion d'un contrat ou d'un avenant n'est en théorie plus exigée. Cependant, pour ce qui concerne Haïti, il est préférable que cet accord soit consigné dans le contrat de travail, ce qui facilitera la preuve en cas de conflit entre l'employeur et le salarié. S'agissant des modalités de recours au télétravail, ce mode d'organisation du travail doit être mis en place sous la base du volontariat. Aussi le refus du télétravail par le travailleur ne peut être un motif de rupture des relations contractuelles. Quant aux conditions de passage en télétravail, en

cas de mise en place du télétravail à temps plein, la présence du salarié serait requise dans les locaux de l'entreprise que pour les réunions stratégiques ou les « réunions de *staffing* »[1134]. Et, là encore employeur et salarié peuvent convenir de recourir à la visioconférence[1135]. Ou, s'agira-t-il de télétravail à temps partiel, le salarié n'est dans ce cas appelé à exercer son activité en télétravail que quelques jours dans la semaine. La loi sur le télétravail devra préciser les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail. Elle devra également préciser les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail et déterminer des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le télétravailleur. Cette loi devra enfin indiquer les conditions de passage en télétravail en cas de période de crise. On fait ici allusion aux périodes de crises politiques que connait souvent Haïti, où les travailleurs sont confinés chez eux. Le télétravail permettra dans ce cas de maintenir l'activité, et par voie de conséquence de maintenir la croissance.

624. Ensuite, une loi propre au télétravail est nécessaire en Haïti, afin de prévenir les abus qui peuvent provenir tant du côté du télétravailleur (l'utilisation démesurée par exemple de l'outil professionnel à des fins personnelles)[1136] que du côté de l'employeur qui peut être tenté d'abuser de son pouvoir de direction[1137], en voulant par exemple imposer le télétravail au salarié.

625. Une législation propre au télétravail est un passage obligé pour un développement efficace de ce nouveau mode d'organisation du travail en Haïti. Il est indispensable que celle-ci s'effectue lors d'une refondation du Code du travail.

L'aménagement du Code du travail haïtien peut donc être considérée comme une contribution importante à la modernisation des normes du travail, passage obligé pour

---

[1134] Les réunions de *staffing* sont très spécifiques au secteur des services professionnels. Ils ont pour objectif de mener des réflexions sur les moyens de « concilier les besoins des clients avec les compétences des consultants et leur disponibilité à un instant T ». Consulté le 5 nov. 2016 sur https://www.consultor.fr/devenir-consultant/actualite-du-conseil/5112-le-staffing-ou-l-art-consomme-d-essayer-de-satisfaire-tout-le-monde.html.

[1135] En France il est conseillé, en termes de bonnes pratiques, que le télétravailleur passe dans les locaux de l'entreprise au moins deux fois par semaine, afin d'éviter que celui-ci ne tombe dans l'isolement, évoqué comme l'un des désavantages du télétravail.

[1136] *Cf.* Supra 172.

[1137] *Cf.* Supra 297.

l'adaptation du marché du travail haïtien au nouvel ordre économique mondial, et pour le développement économique d'Haïti. Il est important que soit institué dans le cadre de cette réforme un cadre légal de la pratique du télétravail, mais aussi qu'il soit consacré un cadre légal à l'usage des TIC au sein des entreprises. Cependant, il est également important de veiller à ce que ce cadre juridique n'aboutisse pas à l'enraiement total du marché du travail, mais que celui-ci participe à l'augmentation de bonnes possibilités d'emploi dans le pays, indispensable au développement de la croissance économique. Pour ce faire, il doit s'agir d'un encadrement souple qui doit tenir compte de la réalité du monde du travail haïtien.

II- Le risque d'un effet contre-productif d'un cadre juridique trop contraignant du télétravail en Haïti

626. Mettre en place un cadre légal du télétravail peut permettre de bien planifier l'implantation formelle de ce mode d'organisation du travail au sein de la société haïtienne. L'enjeu principal d'un encadrement du télétravail est de réduire de manière considérable la proportion de « télétravail gris » dans le pays.

627. Cependant, s'il y a une réelle nécessité que soit mise en place un encadrement juridique de ce mode d'organisation du travail en Haïti, l'absence d'un cadre juridique du télétravail pouvant constituer un réel problème – en raison des risques que peut présenter cette pratique aussi bien pour l'entreprise (risque de fuite d'informations confidentielles), que pour le télétravailleur (refus par l'employeur de prendre en charge un accident survenu au domicile, alors même que celui-ci serait survenu pendant l'exercice de l'activité) – un encadrement trop strict en revanche de ce mode d'organisation du travail peut également engendrer un certain nombre de problèmes. Celui-ci peut notamment braquer les employeurs quant à une mise en place du télétravail dans leur entreprise, considérant le cadre légal trop contraignant.

628. Un encadrement trop sévère du télétravail peut également avoir un effet inverse dans la mesure où en guise de favoriser la création d'emploi celui-ci va même déduire des emplois. Puisque, certains employeurs qui jusque-là employaient des personnes en « télétravail gris » vont

probablement s'en séparer de peur d'être en contravention avec la loi. Pourtant, lorsque l'on engage une réforme du Code du travail, il faut s'assurer que la nouvelle législation ne devienne pas une source de chômage, cela doit servir à la création et à la protection de l'emploi. Il faut donc éviter qu'un encadrement juridique du télétravail ne donne lieu à des situations trop contraignantes, ce qui serait défavorables à la création d'emplois.

Il est donc important de voir les éléments pouvant être considérés comme étant le risque d'un encadrement trop strict du télétravail **(A)**. Et dans la mesure où il est évidemment toujours plus aisé de mettre en œuvre un changement lorsque l'on implique les différents acteurs dès l'entame du processus, il est donc nécessaire que ce mode d'organisation du travail fasse en Haïti l'objet d'un encadrement concerté **(B)**.

A) Les risques d'un encadrement trop strict

629. L'encadrement juridique du télétravail est une nécessité pour permettre un développement efficace de cette forme d'organisation du travail en Haïti. Cependant, s'il est nécessaire que soit précisé le cadre d'application du télétravail, cela doit se faire en tenant compte de la réalité du marché du travail haïtien, ce qui induit à ne pas procéder à un encadrement trop rigoureux. Prenons quelques exemples sur la façon dont devraient s'agencer certains textes sur le télétravail afin de ne pas braquer les entreprises, tout en s'assurant d'une protection efficace du télétravailleur.

630. Dans les structures juridiques avancées, il est le plus souvent fait obligation à l'employeur de mettre à disposition du télétravailleur l'équipement informatique nécessaire à la réalisation de sa mission, et même de s'assurer que l'équipement mis à disposition de celui-ci lui permette de réaliser ses fonctions dans des conditions de santé et de sécurité optimales. Il n'est cependant pas souhaitable qu'une telle obligation soit imposée aux entreprises haïtiennes, afin de ne pas cabrer celles-ci. Même si la réalité est que de nos jours de plus en plus d'entreprises haïtiennes mettent à disposition de leur salarié un ordinateur et un téléphone portables. Il est néanmoins important que les entreprises haïtiennes restent libres de leurs décisions de mettre à disposition de leurs salariés des équipements informatiques.

631. De même il serait contreproductif d'imposer aux entreprises haïtiennes désireuses de se lancer dans l'aventure télétravail l'obligation de prendre en charge les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail (matériel bureautique, matériel informatique, logiciels, abonnements téléphoniques, abonnement Internet, etc.)[1138]. Toutefois, il semble important pour motiver les salariés à la pratique du télétravail que, lorsque les dépenses engagées par celui-ci sont inhérentes à l'exécution de l'activité, et qu'elles imposent à ce dernier une charge supérieure à celles normalement liées à son train de vie, l'État devrait intéresser l'employeur à contribuer à ces dépenses, en l'incitant, notamment par la mise en place d'avantages fiscaux, à rembourser partiellement les frais professionnels engagés par le télétravailleur (s'agissant de frais professionnels, leur remboursement peut par exemple être exclu de l'assiette des cotisations).

632. Lorsque le télétravail s'avère ne plus convenir aux parties, soit que l'employeur considère celui-ci comme n'étant plus opportun au regard des changements de situation dans l'entreprise ; soit que le salarié estime ne plus vouloir ou ne plus pouvoir continuer à exercer sa mission hors des locaux de l'entreprise. Il parait tout à fait logique que les parties puissent convenir à un retour dans des conditions de travail classique. En France, la loi impose, en ce sens, à l'employeur de proposer à l'ex-télétravailleur *« un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles »*[1139]. S'agissant d'Haïti cependant, si l'exigence d'un retour dans des conditions de travail plus classique en cas de cessation du télétravail doit évidemment être la règle, l'obligation en revanche que l'ex-télétravailleur soit maintenu dans un poste équivalent à son poste de télétravail doit être nuancé. Il est néanmoins important que soit précisé que la manifestation par le télétravailleur de reprendre un poste classique, sans télétravail, ne peut constituer un motif de licenciement.

633. Il s'agit ici d'autant de points qui évidemment méritent d'être précisés lors de la mise en place d'une législation sur le télétravail. Cependant, comme il a été mentionné dans les différents

---

[1138] En France, depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017 sur le télétravail, la loi française ne prévoit plus expressément une telle obligation à l'égard de l'employeur.
[1139] Art L. 1222-10 2° du C. trav. français.

exemples évoqués ci-dessus, l'institution de normes propres au télétravail en Haïti doit se faire en tenant compte de la réalité du monde du travail haïtien, afin de ne pas provoquer chez les employeurs une opposition vigoureuse et tenace quant à la mise en place de cette nouvelle forme d'organisation du travail dans leurs entreprises.

Quoiqu'il en soit, la mise en place d'une législation sur le télétravail ne saurait être efficace, si celle-ci n'est pas le produit d'une concertation avec les différents acteurs sociaux.

B) La nécessité d'un encadrement concerté du télétravail

634. Une réforme du Code du travail nécessite de tenir compte de la réalité de chaque secteur d'activité. Aussi, la concertation sociale est un élément incontournable, dès lors qu'elle permet une meilleure acceptation de la réforme par les parties concernées.

635. Engagé des consultations préalablement à la mise en place du télétravail est une pratique prisée. On peut prendre l'exemple de la France avec notamment les différents rapports qui ont précédé la loi Warsmann de 2012 sur le télétravail, dont le rapport de M. Thierry Breton et celui du Centre d'analyse stratégique[1140]. De même, plus récemment en février 2017 les syndicats et le patronat ont été amenés à entamer une concertation sur le télétravail. Cette concertation, prévue par la loi du 8 août 2016, dite loi El Khomri[1141], et qui a nécessité trois mois de négociation, avaient pour but de dresser un état des lieux de la pratique du télétravail, puis d'entamer une négociation formelle afin de construire un nouvel accord interprofessionnel, visant à faire évoluer la réglementation actuelle, qui inspirer de l'accord-cadre européen de 2002, repris par l'ANI de 2005, puis par la loi Warsmann de 2012, est vieille de près de quinze ans. La consultation des partenaires sociaux est donc un passage obligé pour une règlementation optimale du télétravail.

[1140] Breton Th., « Le télétravail en France : situation actuelle, perspectives de développement et aspects juridiques », éd. La Documentation française, Coll. des rapports officiels, 1994. Ferhenbach J., Granel F., Dufort D., Klein T. et Loyer Jn.-L., « Le développement du télétravail dans la société numérique de demain », Centre d'analyse stratégique, éd. La Documentation française, Coll. des rapports officiels, 2009.

[1141] Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

636. Haïti est cependant un pays, où le système des relations collectives de travail est faiblement institutionnalisé. Les syndicats de salariés ont perdu de leur crédibilité auprès des travailleurs. La question d'une concertation avec les partenaires sociaux sur la mise en place du télétravail reste compliquée. Comment faire entrer cette forme particulière d'organisation du travail, dans le champ de la négociation collective alors même que très rares sont les entreprises haïtiennes dans lesquelles ont été mises en place les instances représentatives du personnel. Le dialogue social est pourtant un élément indispensable à l'encadrement du télétravail dans la mesure où, s'il est vrai que la décision de mettre en place le télétravail relève, en principe, des prérogatives de l'employeur[1142], les effets, en revanche, de la mise en place de ce mode d'organisation du travail pour le salarié, en ce qui concerne notamment les conditions de travail, ne sont pas anodins. Il s'agit donc d'une question qui mérite d'être abordée dans le cadre d'une concertation avec les employeurs, les organisations syndicales, les instances représentatives des travailleurs (lorsqu'elles existent) et la Direction générale du travail.

637. Il serait même utile que les autorités haïtiennes lors de la consultation des partenaires sociaux invitent – à l'image de ce qui est pratiqué dans les pays développés – les syndicats patronaux et les syndicats de salariés (par secteurs d'activités), le secteur privé, à travailler, chacun de leur côté, sur un rapport qu'ils devront, dans un temps imparti, soumettre au gouvernement. Cela permettra à l'État de mieux cerner l'attente de chacun, et de s'inspirer de ces différents travaux pour établir un projet de loi afin de donner un cadre juridique sécurisé à ce mode d'organisation du travail qui se pratique déjà de manière informelle dans le pays. Malgré le fait que de nos jours la confiance des acteurs de l'entreprise dans les organisations syndicales s'est complètement effritée[1143], cette concertation avec les partenaires sociaux est nécessaire pour faciliter la mise en œuvre du télétravail.

638. Une concertation sociale est d'autant importante que l'aménagement du Code du travail doit être l'occasion pour le législateur haïtien, au-delà de la règlementation sur le télétravail, de donner un cadre légal à l'usage des TIC dans les entreprises haïtiennes. Cependant, il est

[1142] Art. L. 1222-9 al 2 du C. trav. français.
[1143] *Cf.* Supra 504 et svts.

important de préciser que de la même manière qu'une législation trop sévère sur le télétravail serait nocive au développement de celui-ci en Haïti, de même, alors qu'une règlementation sur les TIC est nécessaire à la dynamisation de la croissance économique, une règlementation trop rigoureuse des TIC serait également nuisible pour l'usage de ceux-ci dans les entreprises haïtiennes. Aussi, une règlementation trop sévère des TIC est, de fait, fortement déconseillée.

639. Le télétravail est un mode très particulier d'organisation du travail. Si celui-ci ne peut être perçu comme une simple transposition du poste de travail hors des locaux de l'entreprise, les enjeux, en revanche que comporte cette nouvelle forme d'organisation du travail, particulièrement pour les pays en développement, rend nécessaire que lui soit fixé un cadre d'exercice légal. Une concertation sociale facilitera la mise en place du télétravail, dans la mesure où, celle-ci favorisera l'établissement d'un cadre juridique protecteur des intérêts autant des salariés que des entreprises. Celle-ci permettra par exemple de clarifier les points juridiques important concernant la mise en place de ce nouveau mode d'organisation du travail. Un cadre légal du télétravail dans les pays en développement doit cependant, être empreint de simplicité et de flexibilité. Celui-ci ne doit pas être trop contraignant.

CONCLUSION GÉNÉRALE

640. Le travail que nous avons effectué dans le cadre de cette thèse met en exergue l'atout que représente le télétravail pour les pays en développement, en prenant l'exemple d'Haïti. Au terme de ce travail de recherche le premier constat que nous avons pu faire c'est que pilier de l'émergence du télétravail les technologies de l'information et de la communication qui ont connu un développement lent dans les pays en développement, notamment avec la banalisation de l'internet mobile. L'impact des TIC est aujourd'hui clairement visible dans les pays en développement. Pour s'en convaincre, il suffit de considérer l'impact des technologies nouvelles en Haïti. On constat que la société haïtienne en générale et le monde du travail haïtien en particulier, à l'instar de ceux des pays développés, sont complètement impactés par les transformations dues aux technologies nouvelles.

641. Cet impact du développement TIC en Haïti se manifeste principalement par les opportunités économiques intéressantes qu'offre l'usage des outils numériques aux PED. Avec le développement de l'économie numérique, les TIC ont favorisé l'émergence de nouveaux secteurs d'activité et les Investissements Directs Étrangers (IDE) qui ont été grandement profitables aux pays en développement, puisque considérées comme des vecteurs de développement économique[1144]. Les TIC ont également participé au développement de l'entrepreneuriat en Haïti avec l'émergence dans le pays de startups numérique[1145]. Elles ont surtout favorisé l'intégration des PED à l'espace marchand mondialisé.

642. En réalité, à l'instar des autres pays du globe, l'utilisation des nouvelles technologies prend une place de plus en plus importante au sein du monde du travail haïtien. Les entreprises en quête d'une meilleure productivité, condition d'une plus grande compétitivité, et les services

[1144] OCDE, « Chapitre 1 : L'importance de l'investissement privé pour le développement », Revue de l'OCDE sur le développement, Vol. 6, n° 2, 2005, p. 19-23.

[1145] Cette entreprise fabrique et commercialise également les accessoires de la sûrtab notamment un stylet afin de rendre l'appareil plus attractif en fluidifiant son utilisation. Consulté le 10 avril 2016 sur http://surtab.com/home/index.php.

publics en quête d'une plus grande efficacité, tentent de se mettre à l'heure du numérique. Aussi Haïti, comme ailleurs, fait face à un monde du travail qui est de plus en plus dominé par l'immatériel, où l'usage des outils numérique et la flexibilité deviennent des éléments importants, voire indispensables, dans la relation de travail. Cela a favorisé le développement du télétravail.

643. La question que nous nous sommes posés dans le cadre de ce travail était celle de savoir si le télétravail par son organisation juridique peut constituer un moyen de développement pour les pays émergents. Il s'agissait en d'autres termes de savoir si le télétravail peut être outils, ou encore une réponse satisfaisante en matière de développement des pays en développement.

644. Pour répondre à cette interrogation principale, nous avons procédé à une analyse des conditions de développement du télétravail en Haïti. Il en est ressorti que, ce mode d'organisation du travail peut par bien des moyens contribuer au développement des pays en développent. En effet, à l'instar d'Haïti, le télétravail peut, à titre d'exemple, participer au développement des territoires en permettant notamment de rapprocher le service public des usagés habitants dans les zones rurales éloignées et qui renoncent le plus souvent à l'accès au service public. De même, ce mode d'organisation du travail peut rendre attractives les zones rurales, dès lors que la création d'espaces tels que les télécentres destinés à l'accueil des télétravailleurs indépendants et salariés peut attirer de nouveaux actifs. Il peut également participer à la dynamisation du marché du travail haïtien en permettant aux entreprises de bénéficier, entre autres, de l'expertise de professionnels étrangers. Toutefois, le télétravail s'est développé de manière informelle en Haïti, ce qui a favorisé la pratique du télétravail gris. Cela tient au fait que, malgré l'usage de plus en plus visible des TIC dans les entreprises haïtiennes, il n'existe dans le droit du travail aucune norme règlementant l'utilisation des outils numériques et d'Internet. Pourtant, la réglementation des TIC est nécessaire pour la formalisation de l'exercice du télétravail en Haïti, afin de permettre aux entreprises de bénéficier pleinement des avantages qu'offre ce mode d'organisation du travail.

645. Pour atteindre cet objectif, nous avons considéré qu'un aménagement du Code du travail haïtien était impératif, afin d'adapter celui-ci aux réalités du monde du travail actuel[1146], lequel est aujourd'hui indissociable des évolutions technologiques. Cette mise à niveau du Code doit permettre aux employeurs et aux salariés d'être mieux informés de leurs droits et obligations lorsqu'ils font usage des technologies nouvelles dans le cadre de l'exercice d'une activité professionnelle, singulièrement en cas de mise en place du télétravail.

646. Les Haïtiens, pour la grande majorité, ignorent les possibilités offertes par le télétravail. Aussi malgré les avantages du télétravail on a constaté que des incertitudes et des craintes dues à un manque de formation et d'information des acteurs de l'entreprise demeurent. C'est pourquoi nous proposons, pour une pratique efficace de ce mode d'organisation du travail dans le pays, la mise en place de campagnes nationales et régionales d'information visant à promouvoir les avantages de cette pratique. Les autorités locales doivent également prendre des mesures d'incitation fiscale afin de promouvoir le développement d'activité en télétravail. Elles peuvent en outre proposer des subventions aux entreprises, ainsi qu'aux particuliers qui développent une activité en télétravail. L'objectif étant de promouvoir ce mode d'organisation du travail qui peut constituer une réelle opportunité à l'augmentation d'emploi pour le pays.

647. Aujourd'hui particulièrement avec les périodes d'instabilité politique et les épisodes de catastrophes naturelles que connait Haïti, le contexte semblent favorables au développement du télétravail à domicile dans le pays. Et, la présence de différentes entreprises étrangères et de différents acteurs étrangers sur le territoire constitue un élément favorable, avec les prouesses de plus en plus impressionnantes de la technologie qui écarte progressivement la plupart des obstacles matériels jadis considérés comme un handicapé au développement du télétravail dans les pays en développement.

648. Toutefois, sur un sujet aussi délicat que celui de la réglementation de l'utilisation des TIC par les entreprises haïtiennes, et de la règlementation de la pratique du télétravail, nous suggérons que la réponse qui doit être apportée ne soit pas purement législative. Nous

[1146] La dernière réforme date de 1992.

considérons que, tenant compte des réalités économiques et socioculturelles d'Haïti, la piste de l'autorégulation par la négociation collective doit également être exploitée. En effet, le rôle des partenaires sociaux ne doit pas être négligé, dans la mesure où, la nature juridique des mesures importe moins que leur adhésion à l'idée d'un usage des nouvelles technologies et d'une règlementation du télétravail qui doit se faire dans le respect des droits et libertés des salariés.

649. Aussi, une mise à jour du Code du travail nécessite la consultation des organisations syndicales de travailleurs et du patronat. En d'autres termes, il faut comprendre que la fabrication de normes juridiques visant à formaliser la pratique du télétravail nécessite ce que J.-E Ray qualifie de « petit droit » c'est-à-dire le droit conventionnel[1147]. Dans ce domaine, en plus de son rôle d'accompagnateur, l'État haïtien est également appelé à jouer un rôle d'instigateur, d'autant que, nous l'avons vu, le télétravail peut être une contribution importante à la création d'emploi et donc un facteur de réduction du chômage de masse.

[1147] . NTIC, éd. Liaisons 2001, p. 17. *Op. cit.* p. 89.

BIBLIOGRAPHIE

I- MANUELS

Adda J., La mondialisation de l'économie, éd. La Découverte, 2012, 344 p.

Annette C. (dir.), géographie et géopolitique de la mondialisation, éd. Hatier, 2011, 255 p.

Amadieu J.-F., Les syndicats en Miettes, éd. Du Seuil, 1999, 217 p.

American psychiatric association, « DSM-5 : *diagnostic and statistical manual of mental disorders », éd. American Psychiatric Association*, 5th ed., 1 Vol., 213, 947 p.

Ardourel Y., Vers une société de la connaissance, éd. Presses unversitaire de Bordeaux, 2014, 256 p.

Babas J.-J. (dir.), Société numérique et développement en Afrique : usages et politiques publiques, Éd. Karthala, 2004, 379 p.

Baudelot Ch., Travail et classes sociales : la nouvelle donne, Ed. Rue d'Ulm, Coll. La Rue ? Parlons-en !, 2010, 66 p.

Beaudet P. et Haslam P., Enjeux et défis du développement international, éd. Les Presses de l'Université d'Ottawa, 2014, 493 p.

Beaujard P., Laurent Berger L. et Norel P., Histoire globale, mondialisations et capitalisme. Éd. La Découverte, 2009, 503 p.

Bédard F. et Kadri B., Réduction de la Fracture Numérique en Tourisme : Rôle des Grandes

Blancpain F., Haïti et les Etats-Unis 1915-1934, histoire d'une occupation, éd. L'Harmatan, 1999, 381 p.

Bonjawo J.

- (dir.), Intellectuels africains face à la mondialisation : pour un développement plus durable, éd. Comos Publishing USA, 2007, 227 p.

- Révolution numérique dans les pays en développement : l'exemple de l'Afrique, éd. Dunod, 2011, 175 p.

Boyer R., Les capitalismes à l'épreuve de la pandémie. La Découverte, 2020, 197 p.

Brasseul J., Histoire des faits économiques, T. 2, de la révolution industrielle à la première guerre mondiale, éd. Armand Colin, 1998, 333 p.

Bresser-Pereira L. C., Mondialisation et compétition : pourquoi certains pays émergents réussissent et d'autres non, éd. La découverte, 2009, 194 p.

Bruguet V. et Vallet J.-B., Le commerce connecté : comment le digital révolutionne le point de vente, éd. Eyrolles, 2015, 202 p.

Bruguière Jn.-M., L'entreprise à l'épreuve du droit de l'Internet, éd. Dalloz, 2014, 196 p.

Cadet Jn-R., Restavec : enfant-esclave à Haïti, une autobiographie, Le Seuil, 2002, p. 4, 182 p.

Carbonnier Jn., Droit civ., Vol. 1, éd. Paris : PUF, 2004, p. 518.

Carroué L., Charvet J.-P. et Ciattoni A., Géographie et géopolitique de la mondialisation, éd. Hatier, 2011, 255 p.

Célérier S., Le travail indépendant : statut, activités et santé, éd., 2014, 243 p.

Cohen D. et Debonneuil M. (dir.), Nouvelle économie, rapport du Conseil d'analyse économique, éd. La Documentation française, 1998, 251 p.

Coope L. et Pannetier G., Télétravail et Téléservices, éd. Économica, 1998, 110 p.

Dagnaud M., Génération Y : les jeunes et les réseaux sociaux, de la dérision à la subversion, Éd. Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, 2ème éd. 2013, 210 p.

Daziano L., Les pays émergents approche Géo-économique, éd. Armand Colin, 2014, 222 p.

De Benalcazar I., Droit du travail et nouvelles technologies. Collectes des données, Internet Cybersurveillance, Télétravail, éd. Gualino, 2003, 787 p.

Defarges P.M., La mondialisation, éd. PUF, coll. Que sais-je ?, 2012, 127 p.

Delcourt J. et de Woot Ph. (dir.), Les défis de la globalisation : Babel ou Pentecôte ?, éd. PUL, 2001, 742 p.

Delmas-Marty M.,
- Résister, Responsabiliser, Anticiper, éd. Du Seuil, 2013, 196 p.
- Le travail à l'heure de la mondialisation, éd. Bayard, 2013, 111 p.

Di Martino V.et Wirth L., Le télétravail : un nouveau mode de travail et de vie, R.I.T. 1990.

Dollfus O., La mondialisation, éd. Presses de Sciences Po, 2007, 171 p.

Doura, F., *Economie d'Haïti, dépendance, crises et développement*, éd. DAMI, T. II, 2002, 347 p.

Duncombe P., Le télétravail : l'entreprise en réseau est avancée !, éd. Demos, 2006.

Dupeyrat P., Mondialisation et patriotisme économique : quand l'État s'invite dans les secteurs stratégiques, éd. Paris : Jacques Marie Laffont, 2015, 261 p.

Egset W. et Pål S., *Property in Haïti*, éd. Fafo, 2003.

Ettighoffer D., L'entreprise virtuelle ou les nouveaux modes de travail, éd. O. Jacob, 1992.

Féral-Schuhl C., Cyberdroit : Le droit à l'épreuve de l'Internet, éd. Dalloz, 2010, 1100 p.

Fick C., Haïti : Naissance d'une nation, éd. Les Perséides, 2014, 507 p.

Fleutôt D.
- (dir.), Économie : Analyses contemporaines, éd. Foucher, 2004, 286 p.
- (dir.), Sociologie : Analyses contemporaines, éd. Foucher, 2006, 377 p.

Fœssel M, La privation de l'intime, mises en scènes politiques des sentiments, éd. Le Seuil, 2008, 157 p.

Frémont A. et Frémont-Vanacore A., Géographie des espaces maritimes, éd. La Documentation Française, 2015, 62 p.

Gabas Jn.-J., Société numérique et développement en Afrique : usages et politiques publiques, éd. Karthala, 2004, p. 343.

Gates B., La route du futur, éd. Paris : Pocket, coll. Presses Pocket, 1997, 335 p.

Gauthier F., Relations économiques internationales, éd Presses de l'Université Laval, 2ème éd., 1992, 769 p.

Guillien R. et Vincent J., Lexique des termes juridiques, (dir.) Guinchard S., Lexique des termes juridiques, éd. Dalloz, 16ème éd., 2007, 699 p.

Gouysse V., Le réveil du dragon, éd. Lulu Com, 2010, 516 p.

Held D. et McGrew A., *Globalization / Anti-Globalization: Beyond the great divide*, éd. Polity Press, 2007, 283 p.

Hubert B., Droit des contrats informatiques et pratique expertale, éd. Lamy, 2007, 303 p.

Herbert J. F., L'épuisement professionnel : « la brûlure interne », éd. Gaëtan Morin, 2007, p. 142.

Huwart J.-Y. et Verdier L., La mondialisation économique : Origines et conséquences, éd. OCDE, 2012, 311 p.

Jackson P. J. et Van der Wielen J. M. (dir.), *Teleworking : international perspectives, éd. Routledge*, London, 1998, 348 p.

Keohane Robert O. et Nye Joseph S., *Power and interdependance*, éd. Pearson, 2011, 365 p.

Kern D., Les forces politiques en Haïti : Manuel d'histoire contemporaine, éd Karthala et plantation, 1993, 323 p.

Kindt Els J., *Privacy and Data Protection Issues of Biometric Applications: A Comparative Legal Analysis*, éd. Springer, 2013, 975 p.

Labarrière C., La Conférence Européenne des administrations des Postes et Télécommunications, éd. Masson, 1985, 255 p.

Lacoste Y., Les caractères constitutifs du sous-développement, *in* Les pays sous-développés, éd. PUF, Coll. *Que sais-je ?*, 1963, 127 p.

Latour X. et Pauvert B., Liberté publiques et droits fondamentaux, éd. Studyrama, Vol. 1, 2006, 336p.

Lombard D., Irrésistible ascension du numérique : Quand l'Europe s'éveillera, éd. Odile Jacob, 2011, 241 p.

Le Roux S. et Marcq J., Le travail formes récentes et nouvelles questions, éd. L'Harmattan, 2007, 234 p.

Luiz Carlos B.-P., Mondialisation et compétition : pourquoi certains pays émergents réussissent et d'autres non ?, éd. La découverte, 2009, 194 p.

Lyon-Caen G., Le droit du travail non salarié, Ed. Sirey, 1990, 208 p.

Madiou Th., Histoire d'Haïti, éd. Imp. JH Courtois, Vol. 1, 1847, 369 p.

Marty G. et Raynaud P., Droit civil, Les obligations, T. I : les sources, Sirey, 2e éd. 1988, n° 472, p. 531.

Mattelart A., La mondialisation de la communication, éd. PUF, coll. Que sais-je ?, 1996, 127 p.

Merchant A. K., Modern management control systems, éd. Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall, vol 1, 1998, p. 5. 880 p.

Mercure D., (dir.), Une société-monde ? Les dynamiques sociales de la mondialisation, éd. Presses de l'Université Laval et De Boeck Université, 2001, 335 p.

Mérion J., Le défi haïtien : re-fonder l'État à partir de la décentralisation ?, Revue Pouvoir dans la Caraïbes, 1998, p. 97-133.

Ministère de l'emploi de la cohésion sociale et du logement, Le travail en France : Santé et sécurité, éd. Liaisons, 2005, 218 p.

Mollat M., Les origines de la navigation à vapeur, Paris, PUF, 1970, 206 p.

Montebourg A., La Bataille du Made in France, Paris : Flammarion, 2013, 186 p.

Morel-A-L'huissier P., Du télétravail au travail mobile : Un enjeu de modernisation de l'économie française, éd. La Documentation française, 2007, coll. des rapports officiels, 2007.

Morel-A-L'huissier P. et Turbé-Suetens N., Le télétravail en France : Les salariés sont prêts !, éd. Pearson, 2010, p. 15.

Morin E., La voie pour l'avenir de l'humanité, éd. Fayard, 2011, 513 p.

Ômae K., *End of the nation state : the rise of regional economies*, éd Harper Collins, 1996, 214 p.

Ômae K., *The borderless world : power and strategy in the interlinked economy*, éd HarperBusness, 1990, 272 p.

OMS, « *International statistical classification of diseases and related health problems* », 2010 ed. World Health Organization, 3 Vol., cop. 2011.

Piriou J-P. et Clerc D., Lexique de sciences économiques et sociales, coll. Repères, éd. La Découverte, 2007, 126 p.

Rainhorn J.-D., Haïti Réinventer l'avenir, éd. Maison des sciences de l'homme, 2012, 351 p.

Rassat P., Mettre en place le télétravail dans les organismes publics, éd. Voiron : territorial éditions, 2016, 133 p.

Ray Jn-E.,

- Le droit social à l'épreuve des NTIC, éd. Liaisons 2001, 269 p.
- Droit du travail : Droit vivant, éd. Liaison, 23ème éd., 2014, 714 p.

Régent F., La France et ses exclaves : De la colonisation aux abolitions (1620-1848), éd. Grasset & Fasquelle, 2007, 353 p.

Reich R., L'économie mondialisée, éd. Dunod, Paris, 1993, 336 p.

Reiffel R., Révolution numérique, révolution culturelle ?, éd. Gallimard, 2014, 348 p.

Renard I. et Rietsch J.-M., Aide-mémoire de droit : à l'usage des responsables informatique, éd. Dunod, 2012, 210 p.

Rens Ch., Les bonnes pratiques du télétravail, éd. Studyrama, coll. Éfficacité professionnelle, 2014, 197 p.

Rey B., La vie privée à l'ère du numérique**,** éd. Lavoisier, coll. Traitement de l'information, 2012, 297 p.

Ricardo D., Des principes de l'économie politique et des impôts, éd. Flammarion, 1993, 508 p.

Richez-Baum B., Pays nordiques : une mondialisation réussie ?, éd. Paris : CCI Paris Ile-de-France, Coll. Prospective et entreprise, 2014, 92 p.

Rochfeld J.

- (dir), Les nouveaux défis du commerce électronique, éd. LGDJ – Lexento, 2010, 206 p.
- L'acquis communautaire : Le contrat électronique, éd. ECONOMICA, 2010, 492 p.

Roland J.-M., *Manager les e-comportements: technopathe, technophile, technophobe ... Comment motiver les collaborateurs 2.0*, éd. Eyrolles, 2013, 233 p.

Roupert C., Histoire d'Haïti: La première république noire du Nouveau Monde, éd. Perrin, 2011, 389 p.

Sales J.-F., Code du travail de la République d'Haïti, éd. Pesse de l'Université Quiskeya, 1993, 398 p.

Sapir J., La démondialisation, éd. Du Seuil, 2011, 258 p.

Sauvy A., Le "tiers-monde," sous-développement et développement, éd. PUF, 1961, 393 p.

Sachwald F., Les défis de la mondialisation : Innovation et concurrence, éd. IFRI Masson, 1994, 498 p.

Schneider B. et Rosensohn N., Télétravail : réalité ou espérance ? éd. PUF, 1997, 178 p.

Supiot A. (dir.), L'entreprise dans un monde sans frontière : perspectives économiques et juridiques, éd. Dalloz, 2015, 344 p.

Taskin L et Vendramin P., Le télétravail, une vague silencieuse : Les enjeux socio-économiques d'une nouvelle flexibilité, éd. PUL, coll. E-management, 2004, 114 p.

Taskin L. et Delobbe N., « Conséquences de la pratique du télétravail : vers une désiocialisation ou une nouvelle forme de socialisation ? », *in* Karnas, Vandenberghe et Delobbe (eds), bien-être au travail et transformations des organisations, PUL, Louvain-la-Neuve, 2002, 658 p.

Trouillot E., État de droit et enfance en Haïti, éd. HSI, 2003.

Turbé-Suetens N. et Morel à l'Huissier P., Le télétravail en France : Les salariés sont prêts !, éd. Pearson, 2010, 156 p.

Villemus P., Délocalisations, aurons-nous encore des emplois demain ?, Seuil, 2005, 185 p.

Vincent P., Institutions économiques internationales : Eléments de droit international économique, éd. Bruylan, 2è édition, 2013, 413 p.

Warnier J.-P., La mondialisation de la culture, éd. La Découverte, coll. Repéres, 2008, 128 p.

William W., Haïti : une île sous le vent, éd. Gallimard-Jeunesse & Frédéric Marais "Yasuke", 2015, 48 p.

II- ARTICLES DE DOCTRINE

Albiges Ch., « Contrôle par l'employeur de l'activité d'un cadre » Gaz. Pal. 2018, p. 25**.**

Allix B., « Le contrôle par l'employeur des données numériques des salariés présentes sur l'outil professionnel : le droit positif français suivi par la Cour européenne des droits de l'Homme », Cah. soc. 2018, p. 232.

Andersen R., « Le juge de l'excès de pouvoir et la mise en balance des intérêts en présence » in, Gérard Ph., Ost F. et Michel Van de Kerchove M (dir.), Revue Droit et Intérêt, éd. Presses de l'Université Saint-Louis,1990, p. 141-152.

Aspilaire R., « L'économie informelle en Haïti : un impact contracyclique sur le PIB ? », Mondes en développement/Cairn.Info, 2014, p. 101-112.

Barbara E., *« Quid* du salarié du XXIe siècle ? », Dr. soc. 2018 p. 84

Barthélémy J., « Essai sur la parasubordination », Sem. Soc. Lamy, 8 sept. 2003, p. 6.

Belot A., « Devoir de loyauté et Internet », CSBP, 2012, p. 267.

Bensoussan A. et Coeurdevey G., « Droit du travail - Ordonnances Macron et télétravail » La Semaine Juridique Notariale et Immobilière n° 11, 16 Mars 2018, p. 1128.

Bensoussan A., Cousin A. et Piccio C., « Vie privée, liberté d'expression...une presse à la frontière de la légalité », Gaz. Pal. 2003, p. 21.

Berenguer-Guillon J. et Hadjali S., « De l'usage abusif de l'outil informatique à des fins personnelles », Gaz. Pal., 2002, p. 24.

Berlaud C., « L'ordinateur du bureau et la vie privée », Gaz. Pal., 2018, p. 45.

BIT., « La convergence multimédia : rompre le silence », revue n° 110/111, 1998, P 28.

BIT, « Travail décent pour les travailleurs domestiques », Conférence internationale du travail, 100e session, 2011, p. 4.

Bosquet Y., « Le développement du télétravail aux États-Unis (Telework development in the U.S) », Bull. Assoc. Géogr. Franç., 1998, p. 249-256.

Bossu B., « La faute lourde du salarié : responsabilité contractuelle ou responsabilité disciplinaire », Dr. soc. 1995, p. 26.

Bourrié-Quenm M. et Rodhain F., « L'utilisation de la messagerie électronique dans l'entreprise : Aspects juridiques et managériaux en France et aux Etats-Unis », JCP G 2002, doctr. 102.

Bousez F., « Télétravail et vie privée », Cah. soc., 2018, p. 317.

Boyard J., « La décentralisation administrative, une nécessité démocratique dans un univers problématique », Le Nouvelliste du 21 janvier 1997.

Burgorgue-Larsen L., « Les Nouvelles Technologies », éd. Le Seuil, Revue Pouvoirs, 2009/3, n° 130, pages 65 à 80, 228 p

Breton Th., « Le télétravail en France : situation actuelle, perspectives de développement et aspects juridiques, Rapport au Ministre de l'Intérieur et au Ministre des Entreprises », La Documentation Française, 1994.

Caillard Jn.-F., « Santé au travail dans les pays pauvre », ADSP, 2000, p. 58 et svts**.**

Campagne N., « Réalité et limites de la protection de la vie privée des entreprises », RLDI, 2014, p. 88.

Canut F., Panorama « Relations professionnelles », Cah. soc. 2017, p. 253.

Caprioli E.,

- « Cybersurveillance des salariés - Tweeter pendant le temps de travail n'est pas (toujours) une faute », Communication Commerce électronique, 2016, p. 66.
- « Système de traitement automatisé de données - Le "défaçage'' de site sanctionné pénalement », Comm. Comm. Elect., 2009, p. 30.
- « Cybersurveillance des salariés : du droit à la pratique des chartes ''informatiques'' », LPA, 2004, p. 7.

Carré D. et Craipeau S., « Entre délocalisation et mobilité : analyse des stratégies entrepreneuriales de télétravail », Technologies de l'Information et Société, 1996, p. 333-354.

Caron M. et Verkindt P-Y., « Le droit de la sécurité sociale confronté aux nouveaux risques professionnels », RDSS-Dalloz 2010, p. 593.

Casanova A, « Consultation des courriers électroniques et des SMS du salarié : même cause, même combat, même principe aux yeux la Cour de cassation ! », RLDI, 2015, p. 21.

Casaux-Labrunée L., « Vie privée des salariés et vie de l'entreprise », Dr. soc. 2012, 331.

Cerf-Hollender A., « Infractions relevant du droit social », Revue de science criminelle et de droit pénal comparé/Cairn 2011, p 404 à 409.

Charbonneau C., « Jurisprudence - Droit social », Cah. soc., 2005, p. 285.

Charmes J. et Adair Ph., « L'inconstant caméléon, ou comment appréhender l'informel ? »**,** Mondes en développement/Cairn.Info, 2014, p. 7-16.

Chopin F., « Le télétravail en 2018 : quels enjeux ? » Gaz. Pal., 2018, p. 59.

Clarke J., « Plaidoyer pour la concurrence : défis pour les pays en développement », Revue sur le droit et la politique de la concurrence, 2004, p. 81-94.

Contamine A., « La surveillance du salarié **»,** RLC, 2013. p. 8.

Coutrot, Th., « Le télétravail en France, Premières synthèses, premières informations », DARES, 2004, p. 1-4.

Couturier G., « La faute lourde du salarié », Dr. soc. 1991, p. 105.

Craipeau S., « Télétravail : le travail fluide », Quaderni**,** 71, 2010, p. 107-120.

Crochet P-Y, « Votre voiture est-elle une "Made in France" », Sud Ouest, 9 août 2013.

Dagorne-Labbe Y., « La notion de force majeure » LPA, 2009, p. 19.

Darmaisin S., L'ordinateur, l'employeur elle salarié, Dr. soc., 2000, 582 p.

Dedessus-Le-Moustier N. et Lerouge L., « Une réflexion syndicale contrastée sur la prévention des risques psychosociaux » RT, 2011. p. 627.

Délégation à l'aménagement du territoire et à l'action régionale (DATAR), Télétravail, téléactivités : outils de valorisation des territoires, La Documentation française 1998, p. 75.

De Tissot O., « La protection de la vie privée du salarié », Dr. soc. 1995, p. 222.

Devernay N., « Quelles sont les organisations du travail innovantes pratiquées en Europe et leur transposition éventuelle en France ? Tour d'horizon des pratiques innovantes, en France et ailleurs », Sem. Soc. Lamy, 2017, p. 6**-7.**

Diot K., « Le nouveau régime juridique d'implantation des parcs éoliens », Bull. du Droit de l'Environnement Industriel, nº 4, 1er septembre 2004.

Drolet J. et Lebnan K., « Les défis du télétravail à l'égard de la vie privée du télétravailleur », Ed. Faculté de droit de l'Université Laval, Revue Les Cahiers de droit, 2013, p. 303-336.

Dumas M. et Ruiller C., « Le télétravail : les risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle ? », *in* revue Management et Avenir, éd. Management prospective, 2014, p. 71-95.

Dunkin , « Motiver les travailleurs du savoir : des enseignements à échanger avec le monde de l'entreprise », éd. OCDE, Politiques et gestion de l'enseignement supérieur, 3/2003 (no 15), p. 45-54.

Fantoni-Quinton S., « L'évolution du temps de travail et les enjeux relatifs à la santé des salariés », Dr. soc. 2010. P. 395.

Fatrez M., « Dispositif de vidéo-surveillance : les salariés doivent être informés de l'utilisation qui en est faite », CSBP, 2012, p. 115.

Fenoll-Trousseau M.-P., « Vie privée du salarié : les nouveaux enjeux de la cybersurveillance », La Semaine Juridique Entreprise et Affaires, 2007, p. 1878.

Fernandez V., Caroline Guillot C. et Marrauld L. « Télétravail et « travail à distance équipé ». Quelles compétences, tactiques et pratiques professionnelles ? », Revue française de gestion, 2014, p. 101-118.

Frank E. et Gilbert P., « Manager le travail à distance : l'expérience du télétravail dans une grande entreprise industrielle », Revue Marché et organisations, 2007, p. 167-188.

Franck D., « Piloter l'entreprise à l'ère du numérique », éd. Les Cahiers du numérique, 2010, Vol. 6, p. 39-48.

Françoise G., « l'entreprise Y, aujourd'hui et demain », *In* Matyjazik ; Mazuel, Génération Y et Gestion publique : quels enjeux ?, éd. Institut de la gestion publique et du développement économique, 2012, p. 169-177.

Gautier Jn.-F, Rakotomanana F. et Roubaud F., « La fiscalisation du secteur informel : recherche impôt désespérément », Revue Tiers Monde, 2001, p. 795-815

Gélin C., « Le code civil haïtien et son histoire », Bull. de la Société d'Histoire de la Guadeloupe, 2007, p. 167–185.

Gilson W. et Gilson S., (dir.), Le droit du travail à l'ère du numérique : les technologies de l'information et de la communication dans les relations de travail, éd. Anthemis, 2011. 512 p

Gintrac A., « Le stress au travail, un état des lieux », Revue Management & Avenir, éd. Management Prospective, 2011, p. 89-106.

Grimes S. « Exploiting information and communication technologies for rural développement », Journal of Rural Studies, Volume 8, July 1992, pp. 269-278.

Gonié Jn., « Le télétravail en France : les principaux points de la recommandation du Forum des droits sur l'Internet », Dr. soc. 2005. p. 273.

Goujard A. et L'Horty Y., « La définition des zones témoins pour l'expérimentation du revenu de solidarité active », Revue française des affaires sociales, 2010.

Guerraoui Z., « De l'acculturation à l'interculturation : réflexions épistémologiques », *in* L'Autre, no Volume 10, 2009.

Halpérin Jn.-L., « Deux cents ans de rayonnement du Code civil des français ? Les Cahiers de droit, 2005, p. 229-251.

Hossein J. et Weiss J., « *forein direct investment and property in the ASEAN* », ASEAN Economic, Bull. n° 19, 3, 2002.

Huber E., « Industrie et services : une distinction dépassée ? », Le journal de l'école de Paris du management/Cairn.Info, 2011, n°90, pages 15-22.

Huet J.-M., Viennois I., Labarthe P., Kebede Tewodros A., « La téléphonie mobile facteur de développement ? », L'Expansion Management Review, 2010, p. 118-127.

Jiménez J., « Etude exploratoire des impacts organisationnels du télétravail », Thèse Université de Montpellier II, 1999, p. 144.

Khanchel El Mehdi I., « Gouvernance et TIC : cas des pays d'Afrique », Revue Recherches en Sciences de Gestion/Cairn.info, 2011, p. 63-84.

Kahn Dit Cohen T., « De temps... en temps », Dr. soc. 2020, p. 618.

Kolb R., « Mondialisation et droit international », Relations internationales, 2005.

Kornprobst E., « Sociétés de personnes : régime fiscal – Régimes particuliers », Dr. soc., 2012.

Lafargue Fr., « des économies émergentes aux puissances émergentes », Question internationales N° 51, septembre-octobre 2011.

Lafargue Y. et Verkindt P-Y., « Loi sur le télétravail : une avancée ? », Rev. trav., 2013. p. 9.

Lagane Chr., « Alcatel-Lucent relie Haïti au reste du monde Internet », Journal Le Nouvelliste 29 mars 2012.

Lanna M., « Les objets connectés : entre remise en question de la notion de vie privée et évolution du droit des traitements des données personnelles », RDP, 2017, p. 1435.

Lanvin Br., « La fracture numérique n'est pas une fatalité », *in* Les Cahiers du numérique, éd. Lavoisier, 2001.

Lapouille B., « L'Etat devrait servir d'exemple pour le développement du télétravail », Dr. soc., 2006.

Laurent T., « Télétravail : Les enjeux de la déspatialisation pour le management humain », éd. Revue Interventions Économiques, 2006, p. 13.

Leborgne-Ingelaere C., « Technologies de l'information et de la communication » et télétravail : un couple paradoxal, BJT, 2018, p. 139.

Le Crosnier H., « Internet et numérique », Hermès, La Revue/Cairn.Info, 2014, p. 25-33.

Lee E. et Vivarelli M., « Les conséquences sociales de la mondialisation dans les pays en développement », RIT, 2006.

Legeais D., « *Blockchain* », Lexis 360, 2017.

Le Maigat P., « Transmettre la vie au-delà de la mort. Faut-il être vivant pour devenir parent ? », LPA, 2016, p. 7.

Lemoine Ph., Lavigne B. et Zajac M., « L'impact de l'économie numérique », *in* Revue Sociétal, 2011, p. 111.

Lindon R., « La presse et la vie privée », JPCG, 1965, I, 1887 n°1.

Lionel C., Télétravail : Quels sont les avantages de cette formule ?, Revue Lamy Droit de l'Immatériel, 06/2017 – 4339.

Loiseau G. et Martinon A., « Le télétravail », Cah. soc., 2018, p. 312.
Lokiec P. et Porta J., « Droit du travail - Relations individuelles », D. 2019. p. 963.

Lucien F., « Travail à domicile - Télétravail : un jeu croisé d'obligations », La Semaine Juridique Social n° 7-8, 15 Février 2011, p. 1073.

Lussault M., « L'urbanisation, horizon du monde », *in* Revue d'étude et de prospective n° 1, Territoires 2040 : Aménagé le changement, DATAR, coll. La Documentation française, 2010.

Lyon-Caen G., « De l'exécution de la notion de bonne foi » RTD, 1946, p.76.

Marguénaud Jn.-P. et Mouly Jn., « L'ouverture des fichiers personnels du salarié par l'employeur : vers une exception française ? », Dr. soc., 2018. p. 1291.

Martin L., « Le secret de la vie privée », RTDC, 1959, p. 230.

Maurel-Guignot L., « Travail, CA Montpellier, 4 septembre 2002 » Gaz. Pal., 2003, p. 37.

Mondada L., « Téléchirurgie et nouvelles pratiques professionnelles : les enjeux interactionnels d'opérations chirurgicales réalisées par visioconférence », *In* Sciences sociales et santé, 2004, p. 95-126.

Moral P., « La culture du café en Haïti : des plantations coloniales aux "jardins" actuels », *in* Revue géographique Cahiers d'outre-mer, 1955, p. 233-256.

Mraouahi S., « Le (télé)travail, c'est la santé… ? », Cah. soc., 2018, p. 321.

Oriol M., « Les Collectivités territoriales entre 1991-1993 », L'Imprimeur, Coll. Société et Démocratie, 1993, p. 57-67.

Pachod J., Oillic-Tissier C. et Antoni A., « La prévention, priorité de la branche accidents du travail et maladies professionnelles », Dr. soc. 2010, p. 628.

Pae P., « *Area Governments letting workers choose the telecommunication route* », Washington post, 26 sept. 1996.

Pallantza D., « Droit du travail et Technologies d'Information et de la Communication (TIC) » BJT, 2018, p. 133.

Paul B., Dameus A. et Garrabe M., « Le processus de tertiairisation de l'économie haïtienne », Études caribéennes, 16 Août 2010.

Paul C., « L'avenir de la métropolisation », *in* Annales de Géographie, 1989, p. 692-706.

Parker G.,

- « *Classifying Depression: Should paradigms lost be regained ?* », Am J Psychiatry. 2000, p. 1195-1203.
- « *Modern diagnostic concepts of affective disorder* ». Acta Psychiatr Scand. 2003, p. 24-28.

Pélissier Jn., « Modification substantielle du contrat de travail et droit disciplinaire », D. 1992, p. 30.

Pellé S., « La réception des correctifs d'équité par le droit », D. 2011, p. 1230.

Perray R., « Traitement de données à caractère personnel », LexisNexis, 2008, p 21 et Svts.

Peyre J., « Haut débit : marché de détail et de gros », RLC, 2005, p. 24-27.

Philippart P., « L'Entrepreneur Individuel à Responsabilité Limitée : un statut protecteur ? », Revue Entreprendre & Innover, 2012, p. 62-74.

Prakash Loungani et Assaf Razin, « L'investissement direct étranger est-il bénéfique aux pays en développement ? », Magazine du FMI - Finances et développement, Juin 2001.

Radé Ch.,

- « Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination », Dr. soc. 2002. p. 26.
- « Contrat de travail : portée de la clause de fixation du lieu d'exécution du contrat de travail » RDC, 2008, p. 852.

Rédaction Lextenso, « Le télétravail en pratique », LPA, 2019, p. 3**.**

Ray J-E.,

- « De la question sociale du XXIe siècle au télétravail », Dr. soc., 2018, p. 52.

- « Télétravail : le rapport conjoint », Liaisons sociales Quotidien, 2017.
- « Rester dans la course » Cah. soc., 2017, p. 39.
- « Légaliser le télétravail : une bonne idée ? », Dr. soc. 2012, p 443.
- « Le droit du travail à l'épreuve du télétravail », Dr. soc., 1996, p. 351.
- « Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination », Dr. soc. 1992. p. 525.

Rey C. et Sitnikoff F., « Télétravail à domicile et nouveaux rapports au travail », Revue Interventions économiques [En ligne], 34 | 2006, mis en ligne le 01 juil. 2006,

Royer D., « Qu'en est-il de la "valeur travail" dans notre société contemporaine », *in* Revue Empan, Educateurs techniques spécialisés : quelles fonctions ?, éd. Eres, 2002, p. 18-25.

Rozehhole A., Fontan B. et Veyret A., « Télétravail, télé-économie : une chance pour l'emploi et l'attractivité des territoires », DATAR, coll. La Documentation française, 1995.

Saincy B., « Responsabilité et négociations sociales à l'ère de la mondialisation », Dr. soc., 2008.

Sauvy A., « trois mondes, une planète », Journal L'Observateur, 14 août 1952, n°118.

Scaillerez A. et Tremblay D-G, « Le télétravail, comme nouveau mode de régulation de la flexibilisation et de l'organisation du travail : analyse et impact du cadre légal européen et nord-américain », Revue de l'organisation responsable, 2016, p. 21-31.

Simeon Dj., La Porta R., Lopez-de-Silanes F., and Shleifer A., « The Regulation of Entry », The quarterly journal of economics, Harvard University, Vol. CXVII, Issue 1, feb 2002.

Sontag Koenig S. « Le télétravail transfrontalier : un défi pour le droit social », LPA, 2016, p. 6.

Spyropoulos G., « Encadrement social de la mondialisation de l'économie : bilan et perspectives d'avenir de l'action normative au niveau international dans le domaine du travail », Dr. soc., 1996.

Thiébart P., « le télétravail après les ordonnances Macron », La Revue Fiduciaire, 2018, p. 4-1.

Toubon J., « Le modèle social européen », LPA, 2006, p. 15.

Verbiest Th. et Le Borne M., « Le fonds de commerce virtuel : une réalité juridique ? », Gaz. Pal. 2002. p. 21.

Verkindt P-Y.,

- « Un nouveau droit des conditions de travail », Dr. soc., 2008, p. 634.
- « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Quelques développements jurisprudentiels récents », Dr. soc., 2007, p. 1253.
- « Transformations du droit des contrats de travail aidés et permanence des solutions jurisprudentielles », RDSS, 2006, p. 615.
- « Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles pratiques d'expertises », Dr. soc., 2002, p. 54.

Vigneau Ch., « L'impératif de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail », Dr. soc., 2004, p. 706.

Walle E., « A nouvelles technologies, nouvelles causes de licenciement », Gaz. Pal., 2011, p. 20.

III- RAPPORTS ET AUTRES ÉTUDES

- RAPPORT ANNUEL IUT, 2015.

- RAPPORT ANNUEL BUSINESS FRANCE sur l'internationalisation de l'économie française, , 2015.

- RAPPORT ANNUEL OMC**,** 1998, 201 p.

- RAPPORT ANNUEL OMC, 2013, 148 p.

- RAPPORT BIT, 1999.

- RAPPORT BAI et (IJDH), « *Haitian labor movement struggles as workers face increased anti-union persecution and wage suppression »,* April 16, 2014.

- RAPPORT Breton Th., « Le télétravail en France : situation actuelle, perspectives de développement et aspects juridiques », éd. La Documentation Française, Coll. des rapports officiels, 1994, 288 p.

- RAPPORT CNIL, « La cybersuveillance sur les lieux de travail », 2002.

- RAPPORT CNUCED, « le développement économique en Afrique ; Commerce inter-africain : Liberé le dynamisme du secteur privé », Rapport 2013, 163 p.

- RAPPORT Cox R., Desmarais J. et Lippel K., « Les enjeux juridiques du télétravail au Québec », Rapport au Centre francophone d'informatisation des organisations (CEFRIO), 2001.

- RAPPORT EUROFOUND AND THE INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *working anytimes and anywhere : the effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Feb.15. 17, 72 p.

- RAPPORT FAO ET MINISTERE DE L'AGRICULTURE HAÏTIEN, « Politique de développement agricole 2010-2025 », mars 2011, 28 p.

- RAPPORT Ferhenbach J., Granel F., Dufort D., Klein T. et Loyer J-L, « Le développement du télétravail dans la société numérique de demain », éd. La Documentation française, Coll. des rapports officiels, nov. 2009, 151 p.

- RAPPORT Forum des droits sur l'Internet : Rapport d'activité de l'année 2009, éd. La Documentation française, 1 Vol., 2010, p. 13.

- RAPPORT GREENWORKING AU MINISTRE CHARGE DE L'INDUSTRIE, DE L'ENERGIE ET DE L'ECONOMIE NUMERIQUE, « Le télétravail dans les grandes entreprises françaises : comment la distance transforme nos modes de vie », mai 2012, p. 6-8.

- RAPPORT Hurel F., « En faveur d'une meilleure reconnaissance du travail indépendant », Rapport à Hervé Novelli, Secrétaire d'État chargé des Entreprises et du Commerce extérieur, 2008.

- RAPPORT OIT, « La mesure du sous-emploi », Seizième conférence internationale des statisticiens du travail, l, Genève, 6-15 octobre 1998.

- RAPPORT ONU POUR L'ALIMENTATION ET L'AGRICULTURE (FAO)**,** « Haïti : rapport de pays pour la conférence technique international de la FAO sur les ressources phytogéniques », 1996, 27 p.

- RAPPORT DES NATIONS-UNIES, « Objectifs du millenaire pour le developpement », 2011, 67 p.

- RAPPORT PNUD, « Rapport mondial sur le développement humain : Approfondir la démocratie dans un monde fragmenté », 2002, 277 p.

- RAPPORT SUR LA GOUVERNANCE EN AFRIQUE II, ed. Nations-Unies et Commission économique pour l'Afrique, 2eme éd., 2009, p. 103-104, 329 p.

- RAPPORT SUR LA GOUVERNANCE EN AFRIQUE, ed. Commission économique pour l'Afrique, 2005 p. 119-120, 225 p.

- RECOMMANDATION N° 184, sur le travail à domicile, 1996.

- REVUE FRANÇAISE DES AFFAIRES SOCIALES, n° 1-2, 2010, 400 p.

- REVUE D'HISTOIRE : LE TEMPS DES MEDIAS, n° 18, 280 p.

- REVUE DE L'OCDE sur le développement, Vol. 6, n° 2, 2005, 302 p.

- REVUE LES CAHIERS DU NUMERIQUE, éd. Lavoisier, Vol. 2, 2001, 338 p.

- Analyse statistique réalisée en 2018 par l'agence *Global Workplace Analytics*, à partir de données provenant d'une enquête réalisée en 2016 par la *US Census Bureau* sur la communauté américaine de travailleurs à domicile et/ou en télétravail aux États-Unis de 2005 à 2016.

- Document d'orientation pour le forum de dialogue mondial sur les difficultés et les avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financiers. Geneva, 24–26 October 2016.

- Dossier Yves Lafarge sur la conclusion de la concertation sur le « développement du télétravail et le travail à distance », rapport conjointe des partenaire sociaux, conformément à la saisine de l'article 57 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels mai 2007 p. 39

- Étude Caisse des dépôts, Travail, réseaux et territoires : Repenser le télétravail, La Documentation française 2003, 159 p.

- Étude des Nations-Unis sur le transport et le développement, Étude sur les transports maritimes, éd. New York : Nations Unies, 2008, 198 p.

- Étude Evens Jabouin, « Haïti, en situation post-séisme : quelques effets de la catastrophe du 12 janvier 2010 sur la population locale », Études caribéennes, 17, Déc. 2010.

- Étude FMI, World Economic outlook: Hopes, Realities, Risks, avril 2013, 204 p.

- Étude groupe américain *Global Cities*, « *The flexible workspace market review* », éd. Instant, 2017.

- Étude Nathalie Lamaute-Brisson, « Emploi et pauvreté en milieu urbain en Haïti », étude au profit de la Commission Économique pour l'Amérique Latine et les Caraïbes (CEPALC), Août 2005**,** p. 139.

- Étude sur les transports, commanditée par l'Observatoire Régional de la Santé au Travail en Île- de-France, *in* ORSE, État des lieux des pratiques de négociation sur le télétravail dans les entreprises en France, déc. 2011, p. 13.

- M3 Éditions Numériques, Markethon : « être volontaire d'emploi », éd. [Cros] : M3 éd. numériques, format Multimédia interactif : Disque 5,25 po, cop. 2007, 386 p.

- Synthèse de la conférence de l'OCDE sur l'impact de l'investissement direct à l'étranger sur les salaires et les conditions de travail, OCDE, 2008.

IV- SITES INTERNET

www.20minutes.fr
www.alcatel-lucent.com
www.ambafrance-ht.org
www.assemblee-nationale.fr
www.cairn.info
www.cnrtl.fr
www.conseil-constitutionel.fr
www.courdecassation.fr
www.croix-rouge.fr/
www.diplomatie.gouv.fr
http://dx.doi.org/
www.economie.gouv.fr/
http://etudescaribeennes.revues.org
www.fao.org.
http://faolex.fao.org
www.foad-mooc.auf.org
www.haitilibre.com
www.ilo.org/
www.imf.org
http://invest.businessfrance.fr
www.itu.int
www.la-croix.com
www.ladocumentationfrancaise.fr
www.larousse.fr

www.lefigaro.fr
http://lel.crires.ulaval.ca
http://hdr.undp.org.
www.lemonde.fr
www.lenational.org.
http://lenouvelliste.com.
http://lexpansion.lexpress.fr.
www.lexpress.fr
www.metropolehaiti.com
www.oecd.org
www.refworld.org
www.rslnmag.fr.
www.senat.fr
www.silicon.fr
http://siteresources.worldbank.org
www.slate.fr
www.sudouest.fr
www.telework.gov.
http://territoires2040.datar.gouv.fr
http://web.worldbank.org
www.wto.org
http://freeworkers.blogspot.fr/2006/10/dfinition-du-travailleur-du-savoir.html.
www.ladocumentationfrancaise.fr/
www.persee.fr
www.lemonde.fr
www.actu-cci.com.
www.etuc.org/fr
http://rh.sia-partners.com/
www.ofce.sciences-po.fr
www.healinghandsforhaiti.org
https://cybergeo.revues.org
www.lemonde.fr.
http://infohaiti.net/ .
http://lenational.ht.
www.panoscaribbean.org
www.banquemondiale.org.
http://infohaiti.net
www.bourgogne.direccte.gouv.fr
http://unfpahaiti.org
https://fr.style.yahoo.com
http://www.caissedesdepots.fr
www.journaldunet.com
www.lagazettedescommunes.com
www.arnact.fr.
http://lenouvelliste.com.
http://surtab.com
www.alterpresse.org
www.alterpresse.org
www.signalfmhaiti.com
http://wdi.worldbank.org
www.arcep.fr.
https://www.lemonde.fr/.
http://primature.gouv.ht
http://www.haitilibre.com/
http://lenouvelliste.com/.
www.ilo.org/.
www.diplomatie.gouv.fr
https://challengesnews.com
https://www.la-croix.com/Monde/.
https://www.cia.gov
www3.weforum.org
www.20minutes.fr
www.foruminternet.org
www.technologia.fr
www.passeportsante.net
www.assemblee-nationale.fr
www.lefigaro.fr.
www.lenational.org/.
www.cnrtl.fr
www.croix-rouge.fr/
www.diplomatie.gouv.fr
http://dx.doi.org/
www.economie.gouv.fr/
http://etudescaribeennes.revues.org
www.fao.org.
http://faolex.fao.org
www.foad-mooc.auf.org
www.haitilibre.com
www.ilo.org/
www.imf.org
http://invest.businessfrance.fr
www.itu.int
www.la-croix.com
www.ladocumentationfrancaise.fr
www.larousse.fr

www.lefigaro.fr
http://lel.crires.ulaval.ca
www.lemonde.fr
http://lenouvelliste.com/
http://lexpansion.lexpress.fr.
www.lexpress.fr
www.metropolehaiti.com
www.oecd.org
www.refworld.org
www.rslnmag.fr/
www.senat.fr
www.silicon.fr
http://siteresources.worldbank.org
www.slate.fr
www.sudouest.fr
www.telework.gov/
http://territoires2040.datar.gouv.fr
http://web.worldbank.org
www.wto.org
http://freeworkers.blogspot.fr/2006/10/dfinition-du-travailleur-du-savoir.html.
www.ladocumentationfrancaise.fr/
www.persee.fr
www.lemonde.fr
www.actu-cci.com.
www.etuc.org/fr
http://rh.sia-partners.com/
www.ofce.sciences-po.fr
www.healinghandsforhaiti.org
https://www.cia.gov
www3.weforum.org
www.20minutes.fr
www.foruminternet.org
www.technologia.fr
www.passeportsante.net
https://cybergeo.revues.org
www.lemonde.fr.
http://infohaiti.net/ .
http://lenational.ht.
www.panoscaribbean.org
www.banquemondiale.org.
http://infohaiti.net
www.bourgogne.direccte.gouv.fr
http://unfpahaiti.org
https://fr.style.yahoo.com
http://www.caissedesdepots.fr
www.journaldunet.com
www.lagazettedescommunes.com
www.arnact.fr.
http://lenouvelliste.com.
http://surtab.com
www.alterpresse.org
www.alterpresse.org
www.signalfmhaiti.com
http://wdi.worldbank.org
www.arcep.fr.
https://www.lemonde.fr/.
http://primature.gouv.ht
http://www.haitilibre.com/
http://lenouvelliste.com/.
www.ilo.org/.
www.diplomatie.gouv.fr
https://challengesnews.com
https://www.la-croix.com/Monde/.

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE **12**

INTRODUCTION **14**

PREMIÈRE PARTIE : LA SOCIÉTÉ HAÏTIENNE À L'ÉPREUVE DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION **31**

TITRE I : LES TIC, UN PRÉALABLE À L'ÉMERGENCE DU TÉLÉTRAVAIL EN HAÏTI 33

CHAPITRE 1 : L'ÉMERGENCE DE LA SOCIÉTÉ DE L'INFORMATION EN HAÏTI **34**

Section 1 : Le développement timide des réseaux de télécommunications et du numérique en Haïti **35**

I- L'universalisation des télécommunications et du numérique 36

II- Le risque de la société « tout numérique » 38

A) La démocratisation d'Internet 38

B) Le « tout numérique » ? 40

Section 2 : Les impacts du développement des TIC en Haïti **43**

I- L'insertion des TIC, moteur de développement économique 44

II- L'insertion des TIC et le développement d'activités liées numérique 45

A) L'insertion des TIC et l'émergence de nouveaux comportements 46

B) L'insertion des TIC et le développement de nouveaux secteurs d'activités 48

CHAPITRE 2 : LES TIC, UN OUTIL D'INTÉGRATION D'HAÏTI À L'ESPACE MARCHAND MONDIALISÉ **52**

Section 1 : Un marché du travail mondial dématérialisé. **52**

I- La dématérialisation, un marché en constante évolution 52

A) Le concept de dématérialisation 52

B) Les enjeux de la dématérialisation 58

II- La dématérialisation, créatrice d'opportunités pour les pays en développement 60

A) L'externalisation par les entreprises étrangères de certaines prestations 60

B) La délocalisation par les entreprises étrangères de certaines activités 61

Section 2 : Un marché du travail cyberconditionné **63**

I- Les relations individuelles, "otages" des évolutions technologiques 63

A) La prédominance des TIC dans les moyens et les méthodes de recrutement 64

B) La prépondérance des TIC dans les méthodes de surveillance du salarié 68

II- Les relations collectives, "otages" des évolutions technologiques 82

A) La représentation syndicale à l'épreuve des nouvelles technologies 82

B) L'usage des nouvelles technologies dans la communication syndicale 83

TITRE II : LE DÉVELOPPEMENT DU TÉLÉTRAVAIL EN HAÏTI : QUELS ENJEUX ? **88**

CHAPITRE 1 : LE TÉLÉTRAVAIL, UNE ORGANISATION DU TRAVAIL INTÉRESSANTE POUR HAÏTI **90**

Section 1 : Le télétravail, une pratique encore peu connue en Haïti **91**

I- Le télétravail, une pratique à découvrir 91

A) Les contours du télétravail 92

B) La diversification des formes de télétravail 97

II- Le télétravail une pratique qui nécessite l'usage d'outils spécifiques et concerne de plus en plus d'activité 103

A) Les outils de base du télétravail 104

B) Les travailleurs et les secteurs d'activité concernés par le télétravail 112

Section 2 : Le télétravail, une pratique présentant un certain nombre d'atouts **114**

I- Les atouts du télétravail : Intérêt pour les acteurs de l'entreprise 115

II- Le télétravail, un outil d'intégration de certaines catégories de populations 118

Section 3 : Le télétravail, un outil de développement des territoires **121**

I- Le télétravail : facteur d'enrichissement des zones rurales 123
A) Le télétravail, un outil de rapprochement du service public et des populations rurales 126
B) Le télétravail, un moyen pour les zones rurales d'attirer de jeunes actifs 133

II- La nécessité d'une politique générale de soutien au développement du télétravail en Haïti 141
A) La nécessité d'un plan gouvernemental de soutien au développement du télétravail 142
B) La nécessité d'un plan régional de soutien au développement du télétravail 146

CHAPITRE 2 : LES RISQUES ET LES OBSTACLES DU DÉVELOPPEMENT DU TÉLÉTRAVAIL EN HAÏTI **152**

Section 1 : Les obstacles au développement du télétravail en Haïti **153**

I- Les obstacles culturels et techniques 154
A) Les obstacles culturels 156
B) Les obstacles techniques 162

II- Les obstacles socioéconomiques 165
A) Les obstacles financiers et structurels 165
B) Les obstacles tenant aux acteurs de l'entreprise 170

Section 2 : Le télétravail, une pratique présentant un certain nombre de risques **172**

I- Les risques intrinsèquement liés au télétravail 173
A) Les risques pour l'entreprise 173
B) Les risques pour le travailleur 180

II- Les risques physiques et psychiques 190
A) Les troubles Musculo-Squelettiques 190
B) Les troubles psychosociaux 192

SECONDE PARTIE : LE DROIT DU TRAVAIL HAÏTIEN, À L'ÉPREUVE DU TÉLÉTRAVAIL **200**

TITRE I : LA NÉCESSITÉ D'UNE CONSÉCRATION LÉGALE DU TÉLÉTRAVAIL EN HAÏTI **209**

CHAPITRE 1 : UNE CONSÉCRATION LÉGALE NÉCESSAIRE POUR PRÉCISER LE CADRE D'EXERCICE DU TÉLÉTRAVAIL **211**

Section 1 : Le statut juridique du télétravailleur **212**

I- Le télétravailleur un salarié de droit commun 214
A) Le télétravailleur un salarié soumis aux obligations de droit commun 218
B) Régime juridique du contrat de télétravail 224

II- Le télétravailleur indépendant : entrepreneur individuel ? 226
A) Critères de l'activité indépendante 227
B) Obligations du télétravailleur entrepreneur individuel 232

Section 2 : Le statut juridique du lieu d'exercice de l'activité du télétravailleur **233**

I- Lieu d'exercice du télétravail salarié 234

II- Lieu d'exercice du télétravail indépendant 237

CHAPITRE 2 : LA NÉCESSITÉ D'UNE CONSÉCRATION LÉGALE DU TÉLÉTRAVAIL AFIN DE PRÉVENIR LES DÉRIVES **241**

Section 1 : Le développement informel du télétravail en Haïti **242**

I- La pratique du « télétravail gris » 242
A) Le « télétravail gris » n'est pas du « travail dissimulé » 243
B) Le « télétravail gris » favorisé par la conjoncture socioéconomique haïtienne 249

II- La prévention des abus face à la pratique du « télétravail gris » en Haïti 252
A) Le risque d'abus de l'employeur 253
B) Le risque d'abus du salarié 255

Section 2 : Une consécration légale du télétravail nécessaire pour la protection du télétravailleur 261

I- La protection du télétravailleur en matière de santé et de sécurité 262
A) Les obligations de l'employeur 265
B) La difficile application de la législation sur le travail à domicile au télétravailleur haïtien 268

II- La protection du télétravailleur en cas de conflit social 271

TITRE II : L'ENCADREMENT JURIDIQUE DU TÉLÉTRAVAIL UN IMPÉRATIF 275

CHAPITRE 1 : UNE OBLIGATION DE PRÉCISER LES POUVOIR DE L'EMPLOYEUR POUR UNE PRATIQUE EFFICACE TÉLÉTRAVAIL DANS LES PED 277

Section 1 : L'exercice du pouvoir de contrôle de l'activité du télétravailleur 278

I- Le contrôle à distance du télétravailleur, un droit et un devoir de l'employeur 280
A) L'obligation d'information, une condition préalable à la mise en place du contrôle 281
B) Les obligations liées à la collecte de données personnelles 284

II- Le contrôle à distance du télétravailleur et le droit au respect de la vie privée 286
A) Le domaine de la vie privée du télétravailleur 287
B) Les limites au respect du droit à la vie privée du télétravailleur 293

Section 2 : L'exercice du pouvoir de sanction de l'employeur à l'égard du télétravailleur 297

I- La nécessité d'une faute du télétravailleur 297
A) La Notion de faute 299
B) La qualification de la faute dans le cadre d'une activité exercée en télétravail 303

II- La preuve de la faute du télétravailleur 307
A) La licéité de la preuve 308
B) L'obligation de loyauté renforcée dans le cadre du télétravail 311

CHAPITRE 2 : UN ENCADREMENT DU TÉLÉTRAVAIL ADAPTÉ AUX RÉALITÉS DU MARCHÉ HAÏTIEN DU TRAVAIL 315

Section 1 : Le développement du télétravail face à un marché du travail confronté à une faible croissance économique 316

I- Le développement du télétravail face à une stagnation du marché de l'emploi 321

II- Un secteur commercial informel hypertrophié 323

Section 2 : La nécessité d'une mise à jour du Code haïtien du travail 325

I- L'aménagement du Code du travail, un préalable indispensable pour intégrer le télétravail 325
A) Le Code du travail haïtien, un Code inadapté aux réalités du monde du travail actuel 326
B) La nécessité d'une loi propre au télétravail ? 329

II- Le risque d'un effet contre-productif d'un cadre juridique trop contraignant du télétravail en Haïti 332
A) Les risques d'un encadrement trop strict 333
B) La nécessité d'un encadrement concerté du télétravail 335

CONCLUSION GÉNÉRALE 338

BIBLIOGRAPHIE 342

TABLE DES MATIÈRES 365