



LE TELETRAVAIL AU GABON : QUID DE SON CADRE JURIDIQUE ?

Par

Dr. Christ Hermann POUNAH

Doctorat/PHD en Droit, Maître Assistant

Mobile +241 77474400

E-mail : hermannchrist@gmail.com

Reçu : 09 Mai, 2023 ; Accepté : 29 Mai, 2023 ; Publié : 06 Juin 2023

Résumé :

Le droit permet une contractualisation de l'activité professionnelle que la formalisation soit verbale ou écrite et ce, au sein d'un bureau ou via un e-mail. Face à l'urgence sanitaire qui a prévalu au cours de l'année 2020 due à la Covid-19, de nombreux employeurs ont été poussés à dématérialiser nombre d'activités professionnelles, conduisant ainsi leurs employés à travailler extramuros. Cependant, certaines insuffisances relevées dans les cadres normatifs et qui ne tiennent pas compte des risques liés à la délocalisation du travail à domicile ou, en dehors des locaux professionnels, laissent apparaître des pratiques et des procédés dommageables aussi bien pour l'intimité de l'employé, que pour la pratique harmonieuse et sereine de l'activité professionnelle.

Le télétravail est désormais une modalité de travail, une pratique qui tend à s'installer progressivement dans le paysage organisationnel et juridique gabonais.

Dès lors, qu'il s'agisse aussi bien de la définition des modalités liées à cette pratique par rapport au lieu ou au rythme, que des conditions pour en bénéficier, ce sont là, pour notre part, autant de thèmes qu'il convient de clarifier à la lumière des évolutions récentes.

Mots clé : *Télétravail, cadre juridique, travailleur indépendant, travailleur salarié.*

Abstract:

The law allows a contractualization of the professional activity whether the formalization is verbal or written, within an office or via an e-mail. Faced with the health emergency that prevailed during the year 2020 due to Covid-19, many employers were pushed to dematerialize many professional activities, thus leading their employees to work extramuros. However, certain shortcomings noted in the normative frameworks and which do not

take into account the risks associated with the relocation of work from home, outside professional premises, reveal practices and processes that are harmful both to the privacy of the employee, only for the harmonious and serene practice of the professional activity. Telework is now a way of working, a practice that tends to gradually settle in the organizational and more or less legal landscape in Gabon.

Therefore, whether it is a question of defining the modalities linked to this practice in relation to the place or the rhythm, to the conditions in order to benefit from it, these are, for our part, so many themes that should be clarified in the light of recent developments.

Keywords : *Teleworking, legal framework, self-employed worker, salaried worker.*

1- DU TELETRAVAIL

La pandémie de la Covid-19 qui a sévi à travers le monde a impacté de diverses manières, l'activité humaine et l'une d'entre elle retient particulièrement notre attention, c'est l'activité professionnelle. Qu'il fut partiel ou total, le confinement a conduit les professionnels à se tourner vers une approche extramuros qui correspond dans certains cas, à ce que l'on définit comme étant le « télétravail ».

Cette mise en place a souvent été réalisée de façon empirique dans la mesure où, ses conditionnalités n'ont pas été anticipées. De plus, le télétravail lors des périodes de confinement, a été effectué en concomitance avec de multiples activités domestiques, se déroulant donc dans des circonstances et des conditions particulières.

Désormais, tenir compte de ce mode de travail est une exigence qui s'impose, au regard de la forte demande qui s'est accentuée lors des déconfinements

mais au-delà, il convient d'anticiper sur une demande qui tendra à se pérenniser dans le temps.

L'objectif de la présente réflexion est d'une part, de donner quelques points de repères dans la période d'activités normales et d'autre part, de mettre en perspectives cette « nouvelle approche¹ » de l'activité professionnelle, afin de mieux nous en saisir pour l'avenir.

1-1. Définition.

Le télétravail est une organisation du travail qui permet aux salariés d'exercer leurs activités en dehors des locaux professionnels grâce aux technologies de l'information et de la communication (notamment Internet). Il peut s'effectuer dans un lieu affecté à cet effet : il s'agira donc d'un **télétravailleur salarié** ou à domicile en ce qui concerne le **télétravailleur indépendant**.

1-2. Mise en œuvre.

En ce qui concerne le télétravailleur salarié, dans sa relation avec le donneur d'ordre, il existe un lien de subordination juridique (il s'agit d'une des trois principales caractéristiques du contrat de travail²) : un ensemble d'ordres et de directives émanant du donneur d'ordre.

L'entreprise pour laquelle il exerce, lui fournit gratuitement le matériel nécessaire à l'exécution de la prestation de travail. C'est l'application du (principe de réalité³). En ce qui concerne le télétravailleur indépendant ou Prestataire : dans son cas, il existe un lien contractuel entre son donneur d'ordre et lui.

Ainsi, la différence apparaît en ce qui concerne la propriété du matériel de travail. Le prestataire (indépendant) est propriétaire de son matériel de travail, il peut donc choisir librement à quel donneur d'ordre il fournira ses services. Le travailleur salarié est seul susceptible de profiter des règles protectrices du droit travail et de la sécurité sociale. En effet, il jouit d'un statut protecteur et d'ordre public autant en ce qui concerne ses conditions de travail que de rémunération.

¹ Le télétravail.

² Pour qu'il y ait contrat de travail, 3 éléments doivent être réunis : **une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination juridique**.

³ La qualification du contrat de travail obéit au principe de réalité (par rapport à des données de fait). Dès lors, que convient-il de caractériser ? L'existence d'un pouvoir. En effet, la cour de cassation française (**Cass 13 nov. 1996 Société Générale**) définit le lien de subordination juridique ainsi : il est caractérisé 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.

En France par exemple, le Code du travail lui assure également un ensemble de garanties en cas de rupture du contrat de travail. Il peut être soumis à l'obligation d'exclusivité s'il est salarié à plein temps. Le prestataire, contrairement au télétravailleur salarié, ne profite pas de la protection des règles applicables en droit du travail à l'instar du travailleur salarié (ni en matière de sécurité sociale, ni dans le cadre de conventions collectives).

2- DES AVANTAGES ET DES INCONVENIENTS DU TELETRAVAIL

Alors que les organisations étendent leurs activités en établissant des « bureaux virtuels » dans le monde entier, de plus en plus d'employés passent au télétravail. Ce mode de travail offre des avantages à tous. Les organisations économisent sur l'espace et l'ameublement tout en ouvrant des bureaux à l'échelle de la province, du pays et de la planète à un coût minime. Mentionnons ici quelques avantages pour les télétravailleurs :

- Réduit les déplacements. Pour les gens qui vivent ou travaillent au sein de grands centres urbains, le télétravail élimine le stress occasionné par les embouteillages, les heures de déplacement et tout autre retard inutile ;
- Nombreux sont ceux qui préfèrent organiser eux-mêmes leurs horaires de travail. De plus, le télétravail offre la souplesse de travailler n'importe où, quel que soit le lieu ;
- Diminution des interruptions et autres distractions de la part des collègues. En effet, ces distractions irrépressibles peuvent être évitées dans le cadre du télétravail ;
- En éliminant le temps qu'il faut pour se préparer on peut consacrer plus de temps aux tâches à accomplir et ainsi, accroître sa productivité ;
- Le télétravailleur est en mesure de personnaliser et d'optimiser son espace de travail. Il peut choisir sa chaise, son décor, son éclairage et tout ce qui favorise l'exécution de sa tâche le plus confortablement possible ;
- Par l'aménagement de ses horaires de travail, le télétravailleur gère mieux son stress et consacre plus de temps à l'exercice et à une alimentation saine pour une meilleure santé ;
- Meilleur équilibre travail-vie personnelle. L'horaire plus souple et le temps économisé par l'élimination des déplacements permettent au télétravailleur de consacrer plus de temps à sa famille, à ses passe-temps et à sa vie sociale.

Le télétravail peut se révéler avantageux pour de nombreuses personnes, mais il ne convient pas à tous. Certains pourraient trouver difficile de travailler à distance pour les raisons suivantes :

- Le télétravail procure certes paix et quiétude toutefois, il peut conduire à la monotonie et rendre difficile le tissage des liens professionnels avec des collègues ;
- Le travail effectué à partir d'un bureau virtuel peut compliquer la collaboration avec les collègues en limitant les échanges et les interactions. En effet, les « *brainstorming*⁴ » débouchent très souvent sur des idées qui profitent à tous ;
- Les multiples distractions dues à l'entourage ;
- Les journées de travail qui peuvent paraître interminables. Il faut faire attention à la souplesse qui peut avoir un effet retors⁵ notamment sur liens familiaux ;
- Du fait de l'éloignement, le télétravailleur peut se retrouver en marge de mutations majeures que connaît l'entreprise, notamment les changements de personnel, les nouveaux mandats octroyés, les changements de direction initiés, les nouveaux renseignements obtenus sur la concurrence ;
- Le danger de tomber dans l'oubli. En effet, du fait de son travail à distance, le télétravailleur peut rater certaines opportunités de promotion tant sa présence au bureau est virtuelle, dès lors que le poste désiré par le télétravailleur est également convoité par des employés qui eux, sont constamment visibles au bureau.

3- REGIME JURIDIQUE DESORMAIS APPLICABLE EN REPUBLIQUE GABONAISE

Avec la loi n° 022/2021 du 19 novembre 2021 portant Code du travail en République Gabonaise, certaines avancées sont à noter dont, celles qui intègrent désormais le télétravail dans l'ordonnement juridique gabonais.

Le législateur gabonais a su saisir le moment opportun afin d'intégrer cette réforme. Il n'aura échappé à personne le fait que la crise sanitaire⁶ a initié un changement conséquent dans notre façon de travailler. Ainsi, après avoir longtemps suscité

⁴ La réflexion en langue anglaise. Le *brainstorming* est une forme de remue-méninges dans lequel les participants d'un groupe apportent des idées de façon désordonnée. Ces idées sont d'abord recueillies sans jugement ou censure, puis sont ensuite triées.

⁵ L'absence d'une limite clairement définie entre l'espace de travail physique et le domicile peut inciter le télétravailleur à succomber à la tentation de travailler de longues heures, même après la fermeture des bureaux.

⁶ La pandémie de Covid-19 est une pandémie d'une maladie infectieuse émergente, appelée la maladie à coronavirus 2019 ou Covid-19, provoquée par le coronavirus SARS-CoV-2. Elle apparaît le 16 novembre 2019 à Wuhan, dans la province du Hubei (en Chine centrale), avant de se propager dans le monde. Cette propagation fulgurante conduit l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) à alerté dans un premier temps la République Populaire de Chine et ses autres États membres, puis à prononcer l'état d'urgence de santé publique de portée internationale le 30 janvier 2020.

méfiance, suspicion et manqué d'« appétence » selon certaines critiques, le télétravail semble désormais se normaliser.

Très peu pratiqué sous nos cieux avant la crise sanitaire, le télétravail s'est imposé à nombre de salariés lors des périodes de confinement, et semble voué à s'installer durablement dans les pratiques. Son accroissement inédit et inattendu a bouleversé les modes d'échanges professionnels, qui concourent indéniablement au développement des compétences.

Le Code du travail gabonais en son **article 53** donne une définition du télétravail, qui ne se départit pas fondamentalement de celle qui est communément admise.

Selon ce dernier, « *Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un travailleur hors de ces locaux selon les circonstances en utilisant les technologies de l'information et de la communication* ».

Dans les alinéas qui suivent, il aborde également : la qualification du télétravailleur en droit gabonais, les conditions de recours au télétravail, notamment pour les personnes en situation de handicap et le formalisme y relatif. En outre, il intègre les cas où, ce dernier peut être obligatoire : « *Le travail en télétravail peut être rendu obligatoire en cas de situation de guerre, de force majeure, d'épidémie, de pandémie ou de toutes autres situations rendant impossible le déplacement du travailleur sur le lieu du travail.* » **al. 4.**

Selon la loi, il revient ensuite aux parties à l'accord collectif ou l'accord d'établissement de préciser :

- 1) « *les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure ;*
 - 2) *les conditions et modalités de retour au travail dans les locaux de l'employeur, le mode de notification et le mode de renouvellement du télétravail ;*
 - 3) *le lieu choisi par le travailleur pour effectuer le télétravail ;*
 - 4) *les modalités d'acceptation par le travailleur des conditions de mise en œuvre du télétravail, sauf cas de force majeure ou de pandémie ;*
 - 5) *les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;*
 - 6) *la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le travailleur en télétravail ;*
 - 7) *les modalités d'accès des travailleurs vivant avec un handicap à une organisation en télétravail.* »
- In fine, le codificateur relève que « *Les modalités pratiques du télétravail sont fixées dans le cadre*

d'accords collectifs ou d'accords d'établissements en concertation avec les instances représentatives du personnel. ».

3-1. Problématique.

Nous pensons pour notre part que le texte normatif, sans entrer dans le détail, aurait néanmoins pu affiner certains aspects, en l'occurrence celui ayant trait aux modalités de contrôle du temps de travail ou de la régulation de la charge de travail.

De façon générale, se trouvant dans une situation de demandeur, le travailleur n'a pas nécessairement la latitude et ne jouit encore moins d'un quelconque pouvoir de dissuasion. En effet, en ce qui concerne le télétravailleur salarié : il faut relever que l'utilisation des différents moyens mis à sa disposition doit se faire dans le strict cadre des tranches horaires de travail retenues conventionnellement. Ainsi, la liberté dont il jouit dans l'organisation de son travail lui permet, en dehors des heures de travail, de refuser de répondre aux sollicitations de son employeur même si par ailleurs, par crainte de perdre son emploi, le télétravailleur décide de céder aux exigences du donneur d'ordre.

Bien entendu, cette interruption du temps de repos n'ouvre aucunement droit à une quelconque rémunération tout comme elle n'emporte pas une qualification du temps de repos. Quant au prestataire indépendant : dès lorsqu'il est propriétaire des équipements, il peut décider de refuser, sans que ne pèse sur lui un quelconque risque juridique, de répondre à un appel de son patron tant que le travail à exécuter se fait dans les délais impartis.

Le télétravail induit une nouvelle façon de s'organiser et même, d'organiser le travail. Cela est d'autant plus nécessaire, que l'usage d'un certain type de matériel est indissociable de l'activité menée. Il s'agit notamment de l'Internet, du smartphone ou même du fax. Le télétravail désigne donc « une diversité de pratiques de travail » (Tremblay *et al*, 2006) réalisées « à distance ».

Ce processus revêt la dénomination de télé disponibilité. La télé disponibilité⁷ se décline sous le prisme de l'exécution du contrat de travail de façon particulière et ponctuelle, en tenant compte du caractère singulier de l'activité exercée. Si l'immixtion

⁷ Il sied de préciser que le télétravail peut dans certains cas, porter atteinte aux droits fondamentaux des salariés notamment en ce qui concerne le droit à la vie privée. En effet, il peut être difficile pour le télétravailleur de faire la distinction entre le temps de travail et le temps de repos. Le salarié doit demeurer disponible durant les heures de travail. Toutefois, la télédisponibilité peut conduire le salarié à vouloir être disponible à tout instant pour son employeur. Dans ce cas de figure, le contrôle de l'employeur pourra être intensément facilité par les technologies de l'information et de la communication (smart phone, ordinateur, Internet).

dans la vie privée du télétravailleur peut être perçue juridiquement comme une violation de cette dernière par le non-respect des libertés individuelles, il ne faut pas éluder un fait : l'employeur a également des exigences légitimes.

La façon de travailler est désormais bouleversée du fait de la spécificité qui lui est inhérente. Il est interactif et coopératif avec pour effet induit, l'introduction de nouvelles formes de subordination⁸ ou de contrôle à l'instar du téléphone et de l'outil informatique, autant d'éléments pouvant mettre à mal la vie privée du travailleur. Si l'usage de ces instruments se fait dans le cadre des horaires de travail retenus conventionnellement, il n'y a aucune inconvénient. Par contre, en cas de sollicitation en dehors des heures ouvrées, le travailleur n'est pas tenu d'y répondre et n'engage aucunement sa responsabilité.

3-2. Qu'en est-il de l'application stricte sensu de la norme ?

Les dispositions de l'article 19 du Code du travail gabonais mettent en exergue le lien de subordination juridique qui lie tout salarié à son employeur. Cette articulation est courante dans les codes du travail de nombre d'États francophones, dont les dispositions procèdent essentiellement de la législation française en la matière.

Dans ces arsenaux juridiques, le contrat de travail induit nécessairement et même, fondamentalement la prestation de service, la rémunération et le lien de subordination juridique. C'est justement le lien de subordination juridique qui suscite certaines interrogations de notre part en l'espèce.

En effet, la subordination juridique apparait comme le critère prépondérant de tous les trois. Ainsi, pour un employeur, la subordination juridique lui confère le droit de contrôler, diriger ses travaux, donner des directives, des ordres selon que les circonstances et les nécessités l'exigent⁹.

C'est donc le lien de subordination qui lie par essence, le salarié à son employeur. Il est à bien des égards, la parcelle de pouvoir dont dispose l'employeur et qui lui donne autorité sur son salarié. A travers le lien de subordination juridique, il a le pouvoir d'obtenir de la part de son salarié obéissance et application dans la stricte exécution de la tâche qui lui incombe.

⁸ « Le contrat individuel de travail est une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne qui s'oblige à lui payer en contrepartie une rémunération. » Article 19 du Code du travail gabonais.

⁹ En suivant une prévision et des indications que l'employeur détermine.

Compte tenu du caractère synallagmatique¹⁰ du contrat de travail, l'employeur est détenteur du pouvoir de sanction. Il peut dès lors qu'il estime que le travail n'est pas fait suivant le temps, la façon ou le procédé qu'il a fixé préalablement prendre des sanctions contre son employé. C'est d'ailleurs grâce à cette subordination juridique que l'employeur dispose du pouvoir de contrôler le travail de ses salariés et, au besoin, de sanctionner (c'est le pouvoir disciplinaire dont il dispose) tout comportement qu'il juge fautif.

Précisons à toutes fins utiles, que si l'employeur est libre de fixer la sanction, celle-ci doit néanmoins être proportionnée à la faute commise. L'application d'une sanction impose, cependant, à l'employeur de respecter une procédure dûment définie par le Code du travail.

En conséquence, les critères du lien de subordination sont généralement :

- la supervision instantanée (ex : travail à effectuer, suivi du contrôle) ;
- L'employeur demeure le propriétaire des outils et instruments ou matériels de travail (qu'il s'agisse des ordinateurs, de ceux qui tiendraient compte d'une protection spécifique contre un facteur malveillant déterminé et ayant un système ou une application particulière et performante de dessin, de traitement de la paie, etc.) ;
- la définition des procédés d'exécution du travail (publication élaborée suivant un schéma spécifique et mise en ligne dans des délais clairement circonscrits sur plateforme déterminée. Des rapports de mission rédigés selon un certain canevas et transmis, au commanditaire à une période bien déterminée.).

L'ensemble des agissements supra mentionnés, dès lors qu'ils sont commis à distance sans l'attention du donneur d'ordre ou du supérieur hiérarchique direct ont tendance à rendre difficile l'exercice convenable du contrôle mais également la faisabilité à distance, laissant de ce fait transparaître une forme d'indépendance du salarié dans l'exécution de sa tâche et partant, de son contrat de travail.

La situation incommode serait la réalisation du travail via des outils non conformes, des ordinateurs non protégés, moins performants, qui ne seraient pas dotés des logiciels appropriés. Implication du salarié dans des activités extraprofessionnelles et qui empêchent des réponses immédiates à l'employeur. Dans ces cas précis, il pourrait avoir des doutes sur la qualité des livrables qui se trouverait fortement

impactée, avec entre autres effets induits des outils qui conduisent à un traitement non professionnel : lent ou de moyenne qualité.

Tous ces éléments, couplés aux éventuels soucis de connectivité de l'Internet, des délestages lors de certaines saisons (faits assez récurrents sous nos cieux), font peser une « épée de Damoclès », un péril quant au respect strict du lien de subordination juridique dans le cadre du télétravail qui, pourtant, est le facteur clé prouvant l'existence ou non d'un contrat de travail.

4- PRECONISATIONS ET PERSPECTIVES

Nous l'avons relevé précédemment, le télétravail désigne donc toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait pu être exécuté dans les locaux de l'employeur, est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Cette forme d'organisation du travail étant récente, du fait qu'elle procède de l'usage amplifié des TIC. Il est indispensable que le télétravail fasse l'objet d'un « dialogue social¹¹ » qualitatif entre les employeurs, les salariés et leurs représentants afin d'en déterminer les conditions de mise en œuvre de manière optimale au bénéfice de tous. Il s'agit également de s'assurer qu'un socle commun de repères et de garanties entre salariés et employeur soit clairement établi.

3 possibilités peuvent être envisagées en ce qui concerne la mise en place du télétravail :

- D'abord un accord entre l'employeur et le salarié, par tout moyen (accord oral, courriel, courrier...);
- Ensuite, un accord collectif ;
- Enfin, une charte élaborée par l'employeur, après avis des instances sociales et économiques.

Dans le cadre d'un simple accord avec le salarié (sans accord collectif ou charte), ce dernier formalise cet accord avec l'employeur. Dans le cas d'un accord collectif ou d'une charte, les points suivants doivent impérativement être précisés :

- les conditionnalités de passage en télétravail et celles de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- les modalités d'acceptation par le salarié des clauses de mise en œuvre du télétravail ;

¹⁰ Le contrat est dit synallagmatique, lorsque ses dispositions mettent à la charge de chacune des parties ayant des intérêts opposés l'exécution de prestations qu'elles se doivent réciproquement. Tel est le cas par exemple du contrat de vente, de contrat de bail ou de travail.

¹¹ Le télétravail est une forme d'organisation du travail particulière. Elle doit de ce fait, être pensée, réfléchi et envisagée à l'aulne des autres formes d'organisation du travail qui sont mise en œuvre au sein des entreprises ou des administrations. Les modalités de cohabitation de toutes celles-ci sont donc à examiner afin qu'elles puissent s'articuler. En effet, mettre en place le télétravail ne peut se faire en passant outre une réflexion globale sur l'activité professionnelle en elle-même.

- les procédés de contrôle du temps de travail ou de régulation du travail à effectuer ;
- la spécification des plages horaires au cours desquelles l'employeur peut sans le léser, contacter le salarié en télétravail ;
- les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail.

4-1. Dans quelles proportions tenir compte du « droit à la paresse » ?

Une activité de travail ouvre de facto un droit au repos. Le travailleur a donc légitimement le droit de bénéficier de son repos. Cependant, une difficulté subsiste et elle réside dans le contrôle du temps que le travailleur consacre à son activité. C'est d'ailleurs pour cette raison que la télé disponibilité implique que le travailleur soit joignable à tout moment.

Le télétravail met en exergue une autonomie laissée au travailleur qui, bien que n'étant plus astreint à la production d'une certaine quantité de biens, doit néanmoins atteindre les objectifs fixés par le donneur d'ordre. Nous voyons dès lors, que cette démarche implique qu'il y a, non pas disparition, mais simplement mutation du lien de subordination. Qui plus est, le donneur d'ordre qui conserve le pouvoir de contrôle et de direction peut à tout moment faire usage d'un outil comme le téléphone afin de joindre directement le salarié.

Ainsi, les agissements indéliques du télétravailleur s'il est salarié, peuvent au demeurant apparaître comme une sorte d'insubordination qui pourrait être réprimée par les textes juridiques (législatifs, réglementaires et contractuels) en vigueur en matière de droit du travail. Au reste, il sied de préciser que le télétravailleur salarié doit soumission à la télé subordination qui va de pair avec la télé disponibilité supra mentionnée.

En ce qui concerne la situation juridique du travailleur indépendant, cette dernière demeure quelque peu imprécise. En effet, de façon générale ce dernier est considéré comme exerçant à son compte et vendant des services soit en qualité de libéral en choisissant de s'adosser à une société de portage, soit par le truchement d'une structure sociétale qu'il crée.

Dans ce cas précis, l'organisation du temps de travail se fait généralement dans le cadre des dispositions convenues d'accord parties avec l'entreprise (le donneur d'ordre), tout en laissant au télétravailleur indépendant la libre gestion de son temps de travail.

In fine, il convient de retenir que la responsabilité contractuelle du télétravailleur indépendant peut être retenue car, s'il n'existe en effet aucun lien de subordination entre le donneur d'ordre et lui, ils restent néanmoins liés par le contrat de prestation de

services. De ce fait, le télétravailleur indépendant doit se plier aux exigences contractuelles à peine de voir sa responsabilité contractuelle engagée.

REFERENCES :

MARION, L. (2022). Comment garantir le développement des compétences en télétravail ? *Céreq*, « *Céreq Bref* » 425, 1-4. Repéré à <https://www.caim.info/revue-cereq-bref-2022-9-page-1.htm>

NATHALIE, S-L. (2020). En « télétravail » ou en « présentiel » ? *S.E.R*, « *Etudes* », 5-6. Repéré à <https://www.caim.info/revue-etudes-2020-11-page-5.htm>

TREMBLAY, D.-G, CHEVRIER, C et DI LORETO, M. (2006). Le télétravail à domicile : Meilleure conciliation emploi-famille ou source d'invasion de la vie privée ? *Revue Interventions économiques*, 1-34. Repéré à URL : <https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/689>

Texte législatif

Loi n°022/2021 du 19 novembre 2021 portant Code du travail en République Gabonaise (J.O. 19 novembre 2021