

industriel » (D. MOUGEMOT, « chap. 1, Production de documents », in *Mesures d'instruction en matière civile*, Bruxelles, Bruylant, 2016, pp. 21-42 et les références citées, Stradalex).

La mesure d'instruction sollicitée en l'espèce ne vise pas à faire exécuter par un expert une mission technique, mais à recueillir, sans limitation de temps, une masse indistincte et hypothétique de documents, dont la production reste dépendante du bon vouloir des parties, ce qui rend la mesure qui serait ordonnée plus qu'aléatoire, et ce indépendamment de la question du secret d'affaires.

En outre, on peut lire dans les conclusions de synthèse de la partie demanderesse :

« si la partie demanderesse devait verser aux débats l'intégralité des éléments de preuve dont elle dispose, la partie défenderesse serait assurée de l'impunité pour sa déloyauté dans la manière d'exécuter son obligation de collaborer à l'administration de la preuve : sachant tout ce que son adversaire sait prouver, elle saurait aussi qu'elle ne prendrait pas de risque à ne pas produire ce qu'elle sait déjà que son adversaire ne saura pas prouver »,

ce qui reste pour le moins interpellant dans la manière de procéder.

En conséquence, il n'y a pas lieu de faire droit à la mesure d'instruction sollicitée.

(...)

Par ces motifs,

(...)

Dit la demande recevable mais non fondée.

Siég. : Mmes **G. Raskin**, **Fl. Remacle** et M. **M. Medot**.

Greffier : M. **L. Heusschen**.

Plaid. : M^{es} **S. Van Durme** (*loco* **J.-M. Van Durme**) et **J. Boudry**.

J.L.M.B. 21/135

Bibliographie

Le télétravail à domicile. L'après-Covid ou le retour à « l'anormal », par Fr. ROBERT, Limal, Anthemis, 2020, 287 pages, 52 euros.

Depuis le premier confinement, de nombreux travailleurs de par le monde ont appris à travailler dans leur logement. L'expérience, réalisée dans l'improvisation par de nombreux travailleurs et employeurs contraints et forcés, a révélé les bienfaits et méfaits du travail à distance. En outre, comme chacun sait, si le travail à la maison facilite, jusqu'à un certain point, la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, il engendre, lorsqu'il est accompli de manière continue comme c'est le cas en période de confinement, un isolement, une charge mentale importante, un stress accru, qui peuvent déboucher sur d'autres pathologies que celles engendrées par le coronavirus. Ces éléments font sans doute partie de la discussion naissante sur une extension, à moyen terme et de manière durable, de cette forme d'organisation dans bon nombre d'entreprises.

Le télétravail ne se réduit effectivement pas à une modalité d'exécution du travail : il transforme la relation de travail en profondeur¹, ce qui signifie qu'il n'est pas adapté à tous les profils. C'est que nous montre Frédéric Robert à travers cet ouvrage, qui va bien au-delà d'une pure description des divers régimes juridiques du télétravail. Certes, l'on trouve ces régimes juridiques, examinés de façon pointue. L'auteur est un expert et a pensé à tout ; il fournit même des annexes afin d'accompagner les entreprises dans la mise en place du télétravail : convention de télétravail, grille d'évaluation des travailleurs éligibles au télétravail, charte informatique, etc. Mais Monsieur Robert formule aussi de nombreuses réflexions sur la marche à suivre, l'opportunité (ou non) d'introduire le télétravail et les clés de sa réussite en termes de gestion. Un ouvrage qui vient à point et qui conservera une grande utilité lorsque la pandémie – espérons-le – sera derrière nous.

Fabienne KÉFER

¹. A. LAMPERT, *L'autonomie du travail*, Paris, LexisNexis, 2020, p. 104, n° 223.