



**HAL**  
open science

# Le travail frontalier “ à distance ” : les enjeux du télétravail et des espaces de coworking dans un espace transfrontalier

Isabelle Pigeron-Piroth, Rachid Belkacem

► **To cite this version:**

Isabelle Pigeron-Piroth, Rachid Belkacem. Le travail frontalier “ à distance ” : les enjeux du télétravail et des espaces de coworking dans un espace transfrontalier. 58<sup>e</sup> colloque ASRDLF Transitions, gouvernance territoriale et solidarités, Jun 2022, Rennes, France. hal-03816341

**HAL Id: hal-03816341**

<https://hal.univ-lorraine.fr/hal-03816341v1>

Submitted on 16 Oct 2022

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - ShareAlike 4.0 International License

## Le travail frontalier « à distance » : les enjeux du télétravail et des espaces de coworking dans un espace transfrontalier

### *« Remote » cross-border work : challenges of teleworking and coworking spaces in a cross-border context*

Isabelle PIGERON-PIROTH  
Université de Luxembourg

[Isabelle.piroth@uni.lu](mailto:Isabelle.piroth@uni.lu)

0000-0002-9973-974X

Rachid BELKACEM

Université de Lorraine

[Rachid.belkacem@univ-lorraine.fr](mailto:Rachid.belkacem@univ-lorraine.fr)

0000-0001-6812-4788

#### Mots-clés

Travail frontalier, Grande Région SaarLorLux, pandémie, télétravail, coworking

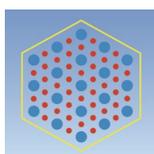
#### Keywords

Cross-border work, Greater region SaarLorLux, teleworking, coworking

**Classification JEL :** J2, J21, J6

#### Résumé

L'objectif de cette communication est d'identifier les enjeux économiques et sociaux du travail à distance dans le cadre d'un marché du travail transfrontalier, celui de la Grande Région SaarLorLux, espace transfrontalier regroupant le Luxembourg, la Lorraine (en France), la Sarre et Rhénanie Palatinat (en Allemagne) et la Wallonie (en Belgique). Cet espace est fortement concerné par les flux de travailleurs frontaliers (près de 260 000 en 2021). Le télétravail a été imposé par la pandémie et n'est pas sans soulever un certain nombre de questions : juridiques, sociales, fiscales... liées à la présence de la frontière entre le lieu de résidence et le lieu de travail. Dans un contexte tendu par les problèmes de mobilité et de congestion, une autre forme de travail à distance s'est développée ces dernières années sous la forme des espaces de Coworking. Cette communication souhaite ainsi discuter ces deux modalités organisationnelles du travail à distance, mais aussi leurs enjeux pour le développement des territoires frontaliers à la fois de résidence et de travail.





58<sup>e</sup> Colloque  
**ASRDLF**

Transitions, gouvernance territoriale et solidarités

29-30 juin et 1er juillet 2022

## Abstract

The objective of this paper is to identify the economic and social challenges of telework in the context of a cross-border labor market : Greater Region SaarLorLux, a cross-border area including Luxembourg, Lorraine (in France), Saarland and Rhineland Palatinate (in Germany) and Wallonia (in Belgium). This area is strongly concerned by the flows of border workers (nearly 260,000 in 2021). Teleworking has been imposed by the pandemic and is not without raising a certain number of questions: legal, social, fiscal.... linked to the presence of the border between the place of residence and the place of work. In a context of mobility and congestion problems, another form of remote work has developed in recent years : coworking spaces. This paper aims to discuss these two organizational modalities of teleworking, but also their challenges for the development of the border territories of both residence and work.

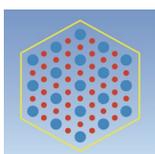
## Points clés

- Nous présentons la spécificité de ces territoires transfrontaliers à partir d'une analyse des flux de travailleurs frontaliers.
- Un examen de la littérature et des travaux issus de rencontres avec des acteurs de terrain et des spécialistes de ces deux modalités organisationnelles du travail
- Les résultats attendus visent surtout à cerner les applications et les enjeux des formes de travail à distance (que sont le télétravail et les espaces de Coworking) pour des territoires interdépendants caractérisés par des mobilités transfrontalières du travail.
- Ils nécessitent de questionner les statuts des frontières, ceux-ci oscillant entre effacement et persistance (voire même réapparition brutale de leur rôle de barrière pendant la pandémie).

-1-

## Introduction

L'objectif de cette communication est d'identifier les pratiques, mais surtout les enjeux territoriaux, du travail à distance dans un contexte particulier, celui d'un marché du travail transfrontalier. Cet espace d'étude regroupe le Luxembourg, une partie de la Région Grand-Est (la Lorraine), la Sarre et la Rhénanie-Palatinat (en Allemagne) et la Wallonie (en Belgique). Appelé aussi la Grande Région SaarLorLux, cet espace est fortement concerné par les mobilités transfrontalières de tout type (loisirs, achats, tourisme, ...), et notamment les flux de travailleurs frontaliers. Selon l'Observatoire Interrégional de l'Emploi (OIE), ils sont près de 260 000 en 2021. Au cœur de l'Europe Occidentale, cet espace géographique se caractérise par une forte interdépendance des territoires frontaliers en raison notamment de l'essor des flux de travailleurs frontaliers ces dernières années. Des secteurs économiques d'un côté des frontières sont ainsi de plus en plus tributaires de la main-d'œuvre résidant de l'autre côté des frontières. Avec ses phases de confinement, la crise sanitaire est venue éclairer certaines limites de cette interconnexion et dépendance à une main-d'œuvre non résidente. La problématique territoriale était alors d'assurer la continuité des activités économiques alors



Association  
de Science Régionale  
de Langue Française



SciencesPo  
Rennes





que la mobilité transfrontalière était freinée, voire totalement stoppée comme ce fut le cas entre la France et l'Allemagne à certains moments de la pandémie. Cette situation exceptionnelle est venue favoriser le recours à de nouvelles modalités de travail à distance comme le télétravail. Aujourd'hui, les problèmes de mobilité et de congestions aux heures de pointe donnent une importance renouvelée aux réflexions sur ces modalités de travail à distance que sont le télétravail, mais également les espaces de coworking (ECW) situés à proximité des frontières.

Cette communication souhaite ainsi discuter ces deux modalités organisationnelles du travail à distance, mais aussi leurs enjeux pour les territoires frontaliers, des enjeux à la fois socioéconomiques concernant le lieu de création de la richesse et des enjeux politiques (le partage de cette richesse entre les territoires).

Elle vise à répondre à ces questions : Quelles sont les potentialités de développement offertes par ces nouvelles formes de travail ? Comment s'organisent-elles dans les faits et quelles problématiques soulèvent-elles ? La communication commencera par présenter la spécificité de l'espace transfrontalier à partir d'une analyse des flux de travailleurs frontaliers, complétée par les réflexions issues de nos travaux et de la rencontre avec plusieurs acteurs économiques et sociaux. Elle analysera successivement le télétravail et les espaces de coworking pour en déterminer les enjeux pour les territoires frontaliers.

-2-

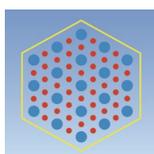
## La Grande Région SaarLorLux : des territoires interdépendants

La Grande Région est l'un des espaces transfrontaliers d'Europe comptant le plus grand nombre de travailleurs frontaliers.

### 2.1 L'importance des flux de travail frontalier

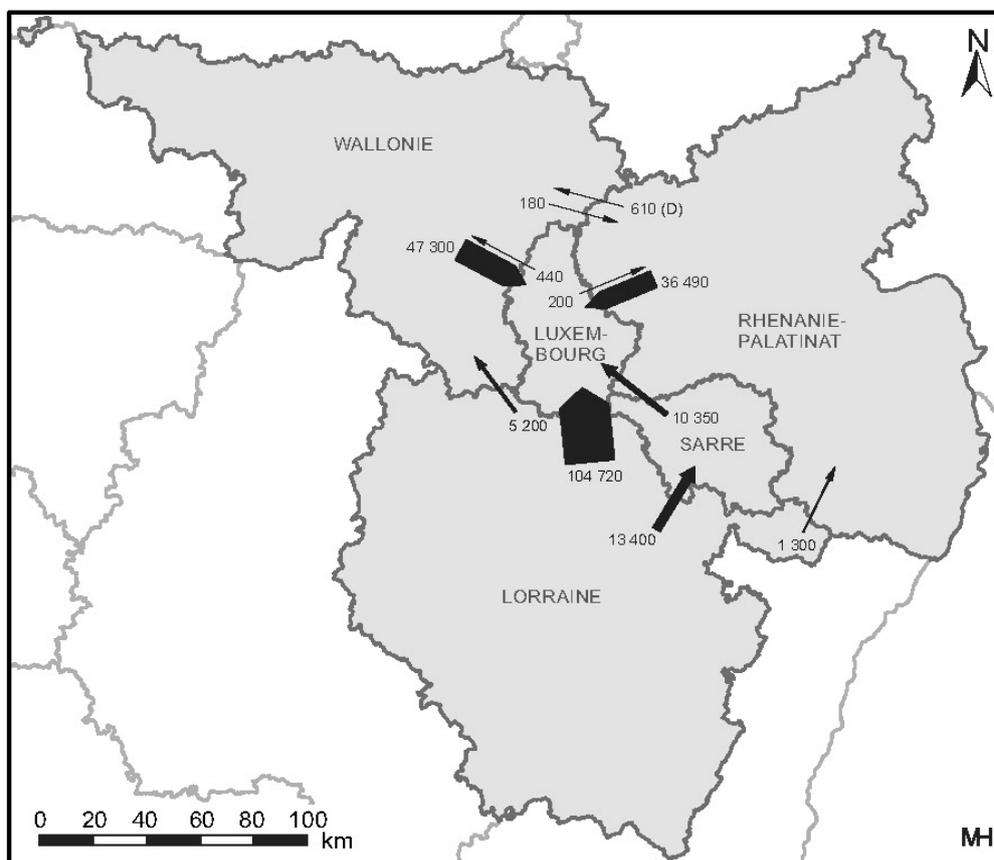
Le travail frontalier est un phénomène ancien au sein de la Grande Région, en lien avec la richesse du sous-sol de cet espace et à son exploitation minière et sidérurgique. Le développement du travail frontalier a accompagné l'essor de la sidérurgie dans toute la région et les flux ont souvent changé de destination sur une longue période, selon les besoins en main-d'œuvre et en compétences (Belkacem et Pigeron-Piroth, 2012).

La Grande Région compte en 2021, près de 260 000 travailleurs frontaliers. Le Luxembourg polarise à lui seul les trois-quarts de ces flux et attire des frontaliers venant des trois pays voisins (voir carte). Parmi les frontaliers actifs au Luxembourg, le contingent le plus élevé, soit la moitié des frontaliers, vient de France.





Carte : les flux de travailleurs frontaliers dans la Grande Région en 2021



Source Université du Luxembourg (M. Helfer), d'après les calculs : IBA·OIE (Sources : BA, IGSS, INAMI, INSEE (Estimations). Données de 2021 Estimations pour 2020 pour les flux au départ de Lorraine vers Allemagne et Belgique).

Le dynamisme de l'économie luxembourgeoise, que traduit d'une part, une croissance de l'emploi élevée depuis les années 1980, et d'autre part, un taux de chômage parmi les plus bas d'Europe (4,7% selon l'ADEM et le STATEC, en avril 2022, données CVS) favorise cette dynamique. L'économie luxembourgeoise est en effet très attractive par-delà ses propres frontières, ses voisins directs connaissant des niveaux d'emploi et de chômage bien différents. Pour preuve, le tableau 1 indique les caractéristiques des composantes de la Grande Région SaarLorLux soulignant les diversités territoriales économiques et sociales.

La Lorraine est la principale région fournissant des travailleurs aux autres territoires de la Grande Région. Elle est d'ailleurs concernée par deux flux majeurs : l'un à destination du Luxembourg (pour plus de 100 000 personnes) et, un flux secondaire à destination de la Sarre en Allemagne.

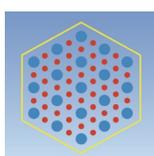


Tableau 1 Caractéristiques des composantes de la Grande Région  
Caractéristiques des composantes de la Grande Région en 2020

	Lorraine (F)	Luxembourg	Sarre (D)	Wallonie (B)	Rhenanie-Palatinat (D)
Superficie (km <sup>2</sup> )	23 547	2 586	2 570	16 844	19 854
Population (2020)	2 315 678***	628 108	986 887	3 645 243	4 093 903
PIB (prix courants, 2020, en millions d'euros)	59 683*	64 143	33 688	104 278	141 905
PIB par emploi ( en Euros, 2020, PIB par actif ayant un emploi au lieu de travail)	72 300	135 200	64 200	84 600**	70 200
Emploi Intérieur (au lieu de travail, 2019)	828 120	465 000	534 900	1 299 990	2 048 900
Actifs occupés (au lieu de résidence, 2018)	927 798****	279 900	481 000	1 372 565	2 058 300
Taux de chômage (2018)	8,9***	5,6	3,6	8,5	3,1
Revenu disponible des ménages privés (par habitant, 2017)	19 876	34 037	20 527	18 829	22 731
Détail des emplois au lieu de travail par secteur (2018, en %)				<i>en 2017</i>	
<i>Agriculture</i>	2	0,8	0,4	1,4	2,0
<i>Industrie (sans construction)</i>	14	8,1	20,8	11,5	19,3
<i>Construction</i>	6	10,3	5,2	6,5	6,1
<i>Secteur tertiaire</i>	78	80,9	73,6	80,6	72,6
	100	100	100	100	100

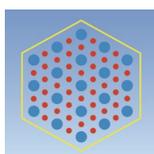
Source : Offices statistiques de la Grande Région

\* en 2018  
\*\* en 2019  
\*\*\* provisoire  
\*\*\*\* en 2017

## 2.2 Les interdépendances transfrontalières

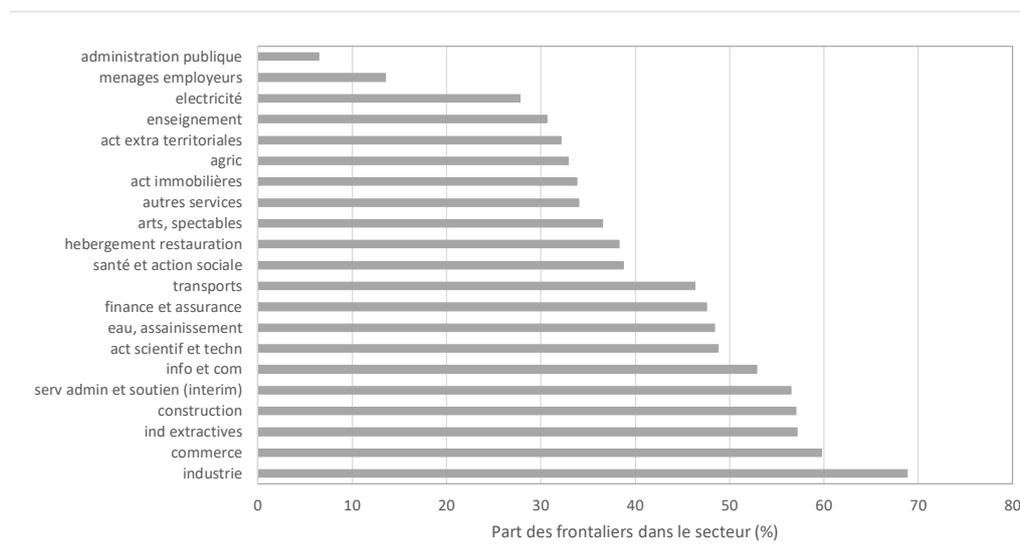
Ces flux de travailleurs frontaliers dans la Grande Région traduisent de fortes interdépendances entre les territoires. Parmi les actifs résidant en Lorraine, 11% ont un emploi de l'autre côté des frontières. Dans les petites communes proches des frontières, l'attraction des emplois de l'autre côté de la frontière, doublée de l'installation de nombreux travailleurs, renforcent encore ces pourcentages (Helfer & Pigeron-Piroth, 2019).

Quant au Luxembourg, sa dépendance à la main-d'œuvre frontalière est importante puisque 45% des salariés actifs au Luxembourg résident dans un des trois pays voisins. Selon les secteurs d'activité, ces pourcentages peuvent être bien plus élevés, comme par exemple dans l'industrie où ils constituent près de 70% de la main-d'œuvre, le commerce (près de 60%), la construction ou encore l'intérim (voir Graphique 1).





Graphique 1 : Part des frontaliers dans les différents secteurs d'activité au Luxembourg en 2021



Source : Université du Luxembourg, d'après les données IGSS/CCSS, 2021

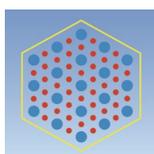
### 2.3 Générant des problèmes de mobilité

Néanmoins, ces navettes produisent des externalités négatives. En effet, ces travailleurs frontaliers doivent se rendre sur leur lieu de travail et donc se déplacer. Au Luxembourg, la dépendance à la voiture est très forte, puisque 80% des mobilités domicile-travail des frontaliers s'effectuent en voiture en 2021 (MMUST, 2021)<sup>1</sup>.

Une enquête spécifique menée en 2017 sur les déplacements des travailleurs frontaliers, révèle ainsi des distances **pour un trajet aller** qui sont assez longues en moyenne : de 34 km pour les frontaliers venant de France, à 40km pour ceux d'Allemagne et 42 km pour ceux de Belgique. Les temps de trajets les plus longs valent pour les frontaliers de France avec quasiment une heure pour le trajet aller (54 min), suivis des personnes venant de Belgique et Allemagne (respectivement 51 et 49 min). La polarisation de la capitale (Luxembourg-Ville) et la forte utilisation de la voiture génèrent des bouchons aux heures de pointe qui allongent ces temps de trajet. A fortiori, compte tenu de la hausse continue des effectifs de travailleurs frontaliers.

Dans ce contexte, le télétravail, comme une des possibilités de travail à distance, constitue-t-il une modalité organisationnelle du travail qui permettrait de contrer ces problèmes de mobilité ? Au plus fort de la pandémie, pendant la période de confinement total il a permis de dépasser les frontières, mais il comporte aussi un certain nombre de limites et enjeux qui nous allons exposer.

<sup>1</sup> Il s'agit de l'harmonisation des données issues des enquêtes déplacements françaises, belges et luxembourgeoises (MMUST | Harmonisation des enquêtes de mobilité | Synthèse | mai 2021)





58<sup>e</sup> Colloque  
**ASRDLF**

Transitions, gouvernance territoriale et solidarités

29-30 juin et 1er juillet 2022

-3-

## Des modalités organisationnelles du travail à distance : le télétravail

### 3.1 Le télétravail en contexte frontalier : vers une dématérialisation des frontières

La crise sanitaire est venue éclairer l'importance du télétravail comme solution permettant un dépassement de la frontière (Pigeron-Piroth, Evrard et Belkacem, 2020) et a accéléré sa mise en place dans de nouveaux schémas d'organisation du travail en contexte transfrontalier. Dans le cas du travail frontalier, le télétravail constitue en quelque sorte un travail à distance réalisé de l'autre côté de la frontière.

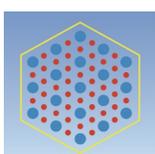
### 3.2. Définition et condition du télétravail

Le travail à distance est une acception plus large que le télétravail, car il peut être effectué dans une multitude de lieux autres que le domicile, comme les espaces de coworking, les bureaux satellites des entreprises, ou encore les cafés, les trains, etc. Ici nous nous intéresserons au télétravail, en tant que travail à distance **pratiqué au domicile**. La définition de la DARES et du code du travail ne fournit d'ailleurs pas de critère spatial à la définition du télétravail « Le télétravail est une forme d'organisation du travail qui désigne le fait de recourir à des technologies de l'information et de la communication (TIC) pour effectuer, en dehors des locaux de l'employeur, de façon régulière le travail qui aurait pu être réalisé sur le poste de travail habituel » (Greenworking et Ademe, 2020). Néanmoins, la question de l'échelle géographique est centrale dans notre analyse. La définition proposée par Aguiléra et al (2016) intégrant plusieurs critères de définition du télétravail (salarial, spatial, échelle et fréquence), nous semble à ce titre plus pertinente. Le télétravail s'appuie sur un contrat de travail salarié, il est effectué au domicile ou dans un bureau distant, il ne s'agit pas d'une coopération à distance (entre salariés d'une même entreprise ou d'un même groupe), et il implique une certaine régularité (par ex hebdomadaire). En matière d'échelle, Aguiléra et al (2016) considèrent que le télétravail s'effectue à l'échelle locale ou régionale. Pour eux, le télétravail au niveau international appelé également travail *off shore* vise plutôt à exploiter des différentiels de coûts salariaux et ne constitue pas réellement du télétravail. Pour notre part, le télétravail frontalier constitue une modalité particulière du télétravail, car certes il existe une frontière entre le lieu de travail et le lieu de résidence, néanmoins l'échelle reste régionale puisqu'elle s'intègre dans un espace transfrontalier vécu où les frontières se traversent quotidiennement.

### 3.3. Des limites sociales et fiscales

Pour les travailleurs frontaliers, le télétravail est encadré par des limites fiscales, sociales et géographiques en raison de la présence des frontières. Sur le plan fiscal, les modalités d'application sont réglées par des conventions bilatérales. Les impôts sur le revenu restent perçus exclusivement par le Luxembourg jusqu'à 19 jours travaillés dans le pays de résidence pour les salariés résidant en Allemagne, 34 pour ceux résidant en Belgique<sup>2</sup> et 29 pour ceux

<sup>2</sup> D'après les derniers accords signés en mai 2022.





résidant en France<sup>3</sup>. Ces seuils définissent donc de fait le nombre de jours qu'un salarié frontalier au Luxembourg peut télétravailler, sans avoir à déclarer des revenus perçus dans le pays de résidence. En ce qui concerne les frontaliers de France qui sont actifs en Allemagne, s'ils bénéficient du statut fiscal de travailleur frontalier (résidence et travail dans une certaine zone géographique à proximité de la frontière), ils sont imposés dans leur pays de résidence.

Sur le plan social, la réglementation européenne prévoit que le salarié puisse télétravailler jusque 25% de son temps de travail global. Dans cette proportion de télétravail, ils ne relèvent que d'un seul système social (auquel sont associés également droits à la retraite, droits à la sécurité sociale et les allocations familiales) (Task Force Frontaliers de la Grande Région 2.0 2020a). Au-delà de 25% en dehors de son pays de travail habituel, le travailleur frontalier se voit alors désaffilié du régime de protection sociale du pays d'emploi et affilié à celui de son pays de résidence. Pour faire face à ces contraintes réglementaires et assurer la continuité d'une partie de l'activité pendant la pandémie, l'Allemagne, la Belgique, la France, le Luxembourg ainsi que la Suisse se sont accordés pour geler ces règles de comptage des jours de télétravail.

### 3.4 Le télétravail et la pandémie

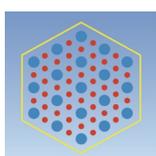
La crise sanitaire a accéléré la pratique du télétravail du fait de l'obligation de rester chez soi (Pigeron-Piroth, Evrard et Belkacem, 2020). Le télétravail a également permis de s'affranchir de la frontière, en déplaçant les lieux de travail dans l'espace, jusqu'au domicile des frontaliers, grâce aux nouvelles technologies de l'information et de la communication. Il a permis de maintenir l'activité économique lors de la crise sanitaire, et notamment lorsque les salariés étaient invités à rester chez eux, pour les emplois qui s'y prêtaient.

Avant la pandémie, 88% des salariés au Luxembourg n'avaient pas la possibilité de télétravailler d'après une enquête réalisée en 2013, dont 52% parce que leur emploi ne se prêtait pas à ce mode d'organisation du travail et 36% parce que leur entreprise ne leur permettait pas (Hauret, 2019). En 2019, seuls 20% des résidents du Luxembourg ont pratiqué le télétravail. Ce faible recours au télétravail peut s'expliquer à la fois par les postes de travail qui ne sont pas « télétravaillables », le faible attrait pour le télétravail à la fois par les employeurs (trop complexe à mettre en œuvre) et les salariés (peu motivés) (Aguiléra et al, 2016).

Selon une étude menée entre le 29 avril et le 8 mai 2020 en plein confinement, par enquête auprès de 2000 actifs résidents<sup>4</sup>, le télétravail a fortement progressé et aurait concerné 52% des salariés habitant au Luxembourg au 2<sup>e</sup> trimestre 2020, contre 20% seulement en 2019 (STATEC, 2022). Le télétravail a en effet connu un essor partout en Europe et dans le monde pendant la pandémie (OECD 2021, Eurostat 2021). Mais les développements n'ont pas été homogènes dans l'espace (voir Graphique 2). Les différences s'expliquent pour une bonne part par les structures économiques et sociales des différents pays. Dans un article à paraître, Anne Hartung (Cahier de la Grande Région, 2022) montre que la croissance du télétravail est fortement liée à la structure de l'économie. Au Luxembourg, les ressorts du télétravail

<sup>3</sup> Il est question que ce chiffre passe à 34 jours.

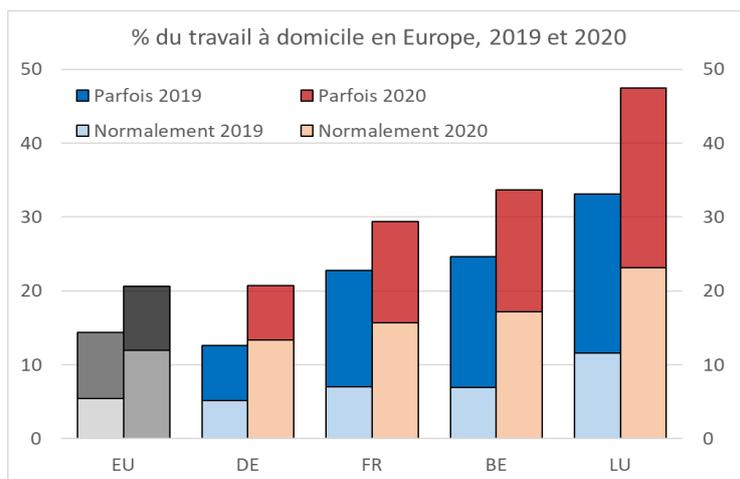
<sup>4</sup> Il est très difficile d'avoir des données sur le télétravail à la fois des résidents et des frontaliers. Les Enquêtes sur les Forces de Travail prennent en compte uniquement les résidents.





s'expliquent par la présence d'une économie orientée vers des emplois de services hautement qualifiés avec une part importante de professions telles que les analystes informatiques, les spécialistes financiers, les juristes. Alors qu'en Sarre et Rhénanie Palatinat, les emplois sont plus industriels et se prêtent donc moins au télétravail.

Graphique 2 : La croissance du travail à domicile dans les pays de la Grande Région, 2019 et 2020

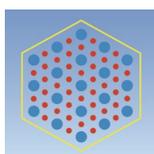


Note : UE-27 moyenne pondérée par la population. Résidents des pays respectifs. Source : Eurostat, lfsa\_ehomp.

### 3.5 Quel avenir pour le télétravail ?

Le télétravail reste aujourd'hui à un niveau plus élevé qu'avant la crise sanitaire dans l'ensemble des pays de la Grande Région. Au Luxembourg, 38% des salariés résidents télétravaillent au 4<sup>e</sup> trim 2021 (STATEC, 2022). Tous les secteurs d'activité économique ne se prêtent pas au télétravail, particulièrement ceux tournés vers la production et le travail manuel tandis que d'autres comme les services administratifs et financiers (61%) et l'administration publique (47% des actifs de ce secteur) ont relativement bien utilisé cette solution de travail à distance. Ce sont généralement des salariés plutôt qualifiés qui recourent au télétravail (cadres supérieurs, ou professions intermédiaires). Sur le plan qualitatif, le recours aux TIC (nouveaux outils de digitalisation, de communication et de collaboration entre autres) a favorisé la pratique du télétravail. Pour les télétravailleurs frontaliers, ces outils ont permis de dépasser les frontières, et les distances dans le travail. Mais cette forme de travail à distance a nécessité d'adapter les rythmes de travail et le partage des tâches entre sphère familiale et sphère professionnelle.

Des études réalisées par la Commission Européenne et Eurofound (Sostero et al. 2020 ; Milasi et al. 2020) sur les emplois pouvant être effectués à distance (ou délocalisés) montrent que le potentiel de télétravail est très élevé pour le Luxembourg, loin devant tous les pays européens. Plus de la moitié des emplois serait adapté à du travail à distance (56%). L'Allemagne et la France se caractériseraient par un niveau similaire de potentiel de télétravail (39%), légèrement au-dessus de la moyenne européenne (UE-27 : 37%).





Mais pour connaître l'avenir du télétravail, il faut aussi se pencher sur les accords et réglementations relatives au télétravail des frontaliers. Après le 30 juin 2022, le décompte des jours travaillés en dehors du Luxembourg ne sera plus gelé pour les frontaliers, ce qui ne sera pas sans conséquence sur les pratiques de télétravail. La France a d'ailleurs déposé à l'Assemblée Nationale une résolution visant à augmenter le télétravail des frontaliers et à mener une réflexion européenne sur leur statut (texte adopté n°819, Assemblée Nationale). Cette résolution propose 2 jours de télétravail par semaine pour les frontaliers, sans incidence sur le lieu de paiement des impôts et cotisations sociales. Elle souligne également la nécessité de mener une réflexion européenne sur le statut des travailleurs frontaliers et de rechercher une harmonisation des législations nationales.

Les enjeux du télétravail des frontaliers sont multiples et concernent à la fois les territoires de résidence et de travail. Ils sont tout d'abord financiers (selon le lieu de paiement des impôts et cotisations). Il y a également un effet sur la consommation locale. Au pays de travail, elle se manifeste par des frais de restauration et d'achats divers (courses, shopping...) pendant la journée de travail. Les effets d'un jour de télétravail par semaine ont d'ailleurs été estimés à une perte de 350 millions d'euros par an pour le Luxembourg (CES, 2021). Pour les entreprises et les salariés, il existe aussi des impacts dans la mesure où tous les emplois ne sont pas télétravaillables. Le risque est alors grand de voir certains emplois nécessitant une présence quotidienne perdre de leur attrait aux yeux des frontaliers alors contraints à la mobilité. Notons encore qu'il existe un certain vide juridique sur les jours télétravaillés en dehors du Luxembourg, en cas d'accident du travail, de protection des données, ... Se posent aussi dans le télétravail, des questions fondamentales en contexte transfrontalier concernant la répartition de la richesse créée par le télétravail entre les territoires d'emploi et de résidence.

Ce sont ces mêmes questions que l'on retrouve dans une autre forme de travail à distance constituée par les espaces de coworking et selon leur lieu d'implantation, en y ajoutant des interrogations relatives à leur statut, leurs objectifs et leur organisation.

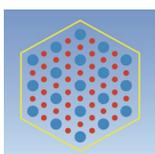
-4-

## Les espaces de coworking: une modalité de travail à distance en développement

### 4.1 Travailler ni à la maison ni dans l'entreprise : des espaces de travail intermédiaires aux abords des frontières

En France, *les Kiosk* sont les premiers espaces de coworking à proximité des frontières apparus en 2014. Ils concernaient à l'origine les entreprises allemandes et françaises qui avaient une activité de part et d'autre du Rhin. Il s'agissait alors de plateformes modulables de 100 m<sup>2</sup> organisées autour d'espaces individuels et collectifs de travail. Le développement des espaces de coworking s'inscrit depuis l'origine dans une volonté de vitaliser les territoires (urbains, péri-urbains et ruraux).

Ces nouveaux espaces sont définis comme une solution de travail hybride entre le présentiel et le travail depuis son domicile. Ils sont définis comme des espaces physiques et ouverts (open space) pour travailler, innover, échanger et donc surtout travailler ensemble (littéralement co-





working) ... Comme ils se construisent selon les besoins des citoyens, des entreprises et également des associations, il n'existe pas un « modèle type ». Espaces d'hybridation, de collaboration, d'innovation, de création, d'expérimentation et de transmission des connaissances, ils s'inscrivent dans une nouvelle vision du travail en rupture avec les modèles classiques du travail. Ils sont le résultat de nouvelles pratiques de travail mais aussi de l'évolution des nouvelles technologies.

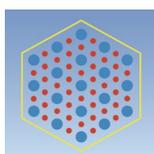
Dès 2019, une volonté commune de l'Etat et de la Région Grand-Est (ayant des frontières avec l'Allemagne, la Belgique, le Luxembourg et la Suisse), va se manifester pour soutenir la dynamique de ces espaces intermédiaires<sup>5</sup>.

En contexte transfrontalier, les espaces de coworking peuvent devenir des instruments d'aménagement du territoire (Aggrey et al, 2020), même si aucune étude ne les a encore réellement analysés au niveau de la Grande Région. Ils sont aussi considérés comme des outils de gestion des déplacements transfrontaliers, en se posant comme une alternative aux déplacements longs et aux coûts élevés de l'immobilier. La présence de la frontière toute proche constitue leur principale particularité. Ils tiennent compte des spécificités d'un territoire (présence de main-d'œuvre qualifiée, proximité de zone d'activités, présence d'infrastructures étoffées en communication, en moyens de déplacement, ...). En pratique, ils s'adressent à tous les travailleurs dont principalement les travailleurs indépendants, les auto-entrepreneurs et les télétravailleurs ... Les modes de fonctionnement sont divers : certains sont loués par les entreprises pour éviter des déplacements trop longs de leurs salariés, d'autres sont organisés par des collectivités territoriales afin de créer de nouveaux environnements de travail. La Société CLEVOFF, localisée en plein cœur de l'espace transfrontalier, est une start-up thionvilloise qui propose des espaces entre Allemagne, Belgique, France et Luxembourg. C'est le cas également de S-Hub à Yutz (près de Thionville) à une vingtaine de kilomètres de la frontière avec le Luxembourg, dans le but d'attirer les frontaliers (car situé le long de l'autoroute). La Sodevam<sup>6</sup> en partenariat avec la Communauté d'agglomération Portes de France Thionville, a mis en place cet espace en 2019. Il s'agit d'un bâtiment partiellement dédié au télétravail pour les salariés du Luxembourg et dont une partie de l'activité pourrait être réalisée sur le sol français le long de l'autoroute A31. Cet espace dispose de 450 m<sup>2</sup> déjà aménagés structurés autour de plateaux modulables de box de 1 à 2 personnes et pouvant accueillir jusqu'à 70 personnes. D'autres étages ont été aménagés selon l'évolution des besoins pour une capacité supplémentaire de 650 m<sup>2</sup>.

---

<sup>5</sup> Dans la Région Grand-Est, un processus de labellisation des tiers lieux est en cours afin de les recenser ; mais aussi d'accroître leur visibilité en améliorant leur repérage par des utilisateurs de tous types. Le but est aussi de contribuer à leur pérennité, en incitant les utilisateurs à fréquenter ces lieux, à accéder à des services et d'instaurer ainsi une communauté des tiers-lieux labellisés à l'échelle régionale, pour contribuer à leur mise en réseau, favoriser la mutualisation de ressources et le partage de bonnes pratiques.

<sup>6</sup> Sodevam est un aménageur de la ZAC du Meilbourg à Thionville-Yutz et agit pour le compte de l'agglomération Portes de France qui est l'unique investisseur du projet d'un montant de 4,7 millions d'euros, Il se présente comme « unique dans le Grand Est ».





58<sup>e</sup> Colloque

ASRDLF

Transitions, gouvernance territoriale et solidarités

29-30 juin et 1er juillet 2022

Cette même expérience d'espace de coworking à Forbach à la frontière franco-allemande<sup>7</sup>. Mis en place le 1<sup>er</sup> avril 2019, La Turbine, comprend des locaux de 300 m<sup>2</sup> organisés là aussi autour d'espaces collectifs et individuels. Il comporte deux salles de réunion, une salle de conférence, des bureaux avec une trentaine de postes de travail et une cafétéria. Ce projet a été initié par la communauté d'agglomération de Forbach. Cet espace est géré par Cap Entreprendre, une coopérative d'activités et d'emploi multi-métiers (CAE) qui accompagne et forme les créateurs d'entreprises auprès des jeunes notamment.

#### 4.2 Les conditions de fonctionnement

L'efficacité des espaces de coworking en contexte transfrontalier va dépendre de plusieurs conditions :

- La bonne situation géographique qui favorise leur accessibilité : S-Hub est ainsi situé aux abords directs d'une autoroute (A31) au cœur d'une zone d'activité, à une vingtaine de km de la frontière franco-luxembourgeoise ; La Turbine est située quant à elle à quelques pas de la frontière franco-allemande.
- Autre critère qui ressort, c'est leur amplitude d'horaires d'ouverture s'adaptant à tous les rythmes de travail dont ceux des travailleurs frontaliers ;
- La qualité des infrastructures : salle de réunion, espaces de détente, accès à internet, réseau wifi, espace d'activité libre, ...Parfois des services de conciergerie, pressing....
- Les synergies et la collaboration–partenariat qu'ils favorisent
- l'accompagnement et une offre de services complémentaires comme un service de Gestion administrative et comptable partagée, de gestion clients, d'offre Cloud<sup>8</sup>...
- enfin, dernier critère et non des moindres, un système efficient de sécurisation des process de travail notamment de stockage, de circulation et de protection des données.

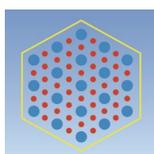
Il existe plusieurs formules d'abonnement pour accéder à ces espaces de travail : à la journée, à la semaine voire à l'année.

Pour les frontaliers et les entreprises, les avantages de ces espaces de coworking sont nombreux :

- une économie de temps dans les déplacements pour des frontaliers qui n'auraient pas besoin d'aller jusqu'à leur pays de travail.
- Une limite au turn-over des salariés diplômés en raison des trajets trop longs en offrant une alternative au bureau classique.

<sup>7</sup> NB : il ne s'agit pas ici de faire un inventaire exhaustif de tous les espaces de coworking de la Grande Région. Ces deux exemples ont donné lieu à des rencontres avec leurs responsables.

<sup>8</sup> C'est ce qu'offre la société Clevoff à Thionville au sein de ses différents espaces de CWS.



29-30 juin et 1er juillet 2022

- des économies sur certains postes budgétaires comme les loyers, l'électricité, l'accès à internet, certains matériels et consommables ;
- un accès rapide à un cadre de travail, à des équipements de qualité, imprimantes, salles de réunion, centre de documentation par exemple au moment du lancement d'une activité nouvelle ;
- une alternative au bureau traditionnel et au télétravail.

Pour être attractifs, ces espaces proposent également différents services complémentaires comme des services de conciergerie comprenant un service de pressing, de restauration ou même de lavage de voiture. Si ces espaces de coworking rencontrent un important succès auprès des indépendants, des travailleurs nomades, des porteurs de projets, des start-ups en devenir, voire des étudiants, ils ne séduisent pas encore les travailleurs frontaliers. Il faut dire que la pandémie et la période de confinement total, moins d'un an après l'ouverture de S-hub, a mis un coup d'arrêt à son démarrage déjà lent, puisqu'il n'était alors pas permis de travailler en espaces communs. A peine 20 % des espaces de S-Hub sont occupés par des frontaliers fin 2020<sup>9</sup>.

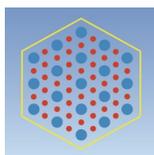
#### 4.3 Des limites à dépasser

Pour les travailleurs frontaliers, l'activité dans les espaces de coworking est en fait encadrée par trois principales limites. La première est de nature sociale au même titre que pour le télétravail et comme détaillé dans la partie 3.3. Si l'espace de coworking est situé dans le pays de résidence du travailleur frontalier, le seuil de 25% du temps de travail pour la sécurité sociale va s'appliquer. Un dépassement de ce seuil fait basculer dans la sécurité sociale du pays de résidence.

La seconde limite est de nature fiscale comme pour le télétravail. Au-delà d'un certain nombre de jours de télétravail par an, le salarié frontalier devra faire une déclaration à l'administration fiscale de son pays de résidence au prorata des jours qu'il y aura travaillés. Enfin, la troisième limite est liée au droit du travail. Pour Céline Laforsch, responsable à la Task Force Frontaliers, comment faire respecter les lois impératives (temps de travail, sécurité au travail, accidents du travail, représentation du personnel, ...) dans ces espaces intermédiaires comme les espaces de coworking et surtout dans un contexte où ces règles sont très différentes d'un pays à l'autre ? Pour Martine Mirkes, juriste à la Chambre des salariés au Luxembourg, ces problèmes juridiques seraient réglés si le lieu d'implantation de ces espaces de coworking était situé proche des frontières, mais du côté du Luxembourg. Le succès des espaces de coworking situés au Luxembourg (notamment Urban Office par exemple) est à ce titre éclairant. Répartis dans tout le pays, aux frontières avec les trois pays voisins et dans la capitale, bien desservis par les accès routiers, ces espaces permettent à leurs utilisateurs (souvent des indépendants, mais également des salariés qui souhaitent éviter des routes encombrées après une réunion dans la capitale par ex....) de bénéficier de bureaux à prix réduits (compte tenu du coût de l'immobilier à Luxembourg) et offrent une certaine flexibilité.

Autre sujet mis en avant par la juriste est le risque d'effacement du lien propre aux contrats de travail au profit de conventions d'indépendants. En d'autres termes, ce système d'espace de

<sup>9</sup> S-Hub, l'espace transfrontalier de télétravail se fait sa place - Fédération des EPL (lesepl.fr)





coworking et de télétravail risque de produire de plus en plus de faux indépendants, ce qui est d'ailleurs déjà perceptible par la Chambre des Salariés du Luxembourg. Pour ces deux responsables, il faudrait une importante volonté politique et une régulation spécifique propre à la Grande Région pour les contrer ...

Il existe d'autres freins au développement des espaces de coworking en général, de la part des salariés (qui n'y voient peut-être pas de réels avantages par rapport au travail à domicile) comme des employeurs (frileux quant à l'idée de laisser leurs salariés partager un espace, des informations... avec d'autres personnes...).

-5-

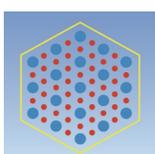
## Conclusion

L'objectif de cette communication était d'identifier les pratiques et les enjeux territoriaux du travail à distance dans le contexte particulier d'un marché du travail transfrontalier. Dans une configuration de forte interconnexion et interdépendance des territoires qui composent cet espace, les formes d'organisation du travail en télétravail et en espaces de coworking ont tous deux été favorisés par le contexte de digitalisation du travail. Les outils numériques permettent en effet de réduire en quelque sorte les distances physiques dans le travail. Par ailleurs, la pandémie a développé de manière brutale et soudaine le recours massif au télétravail. Si le télétravail ne concernait qu'une faible proportion de travailleurs dans la Grande Région avant la pandémie, on observe depuis un essor sans précédent, mais d'amplitude différente selon les territoires. Les espaces de coworking connaissent, quant à eux, un essor moins marqué. Ils n'intéressent pour l'instant que peu de travailleurs frontaliers. Cette solution de travail ne semble pas non plus séduire leurs employeurs. Comme pour le télétravail, la contrainte imposée par la réglementation fiscale et sociale, en termes de seuils travaillés en dehors du pays de travail habituel est assez lourde.

Pour dépasser ces limites, une résolution européenne adoptée à l'Assemblée Nationale prône deux jours de télétravail par semaine pour tous les frontaliers, sans incidence sur le lieu de paiement des impôts et cotisations sociales. Elle souligne également la nécessité de mener une réflexion européenne sur le statut des travailleurs frontaliers et de rechercher une harmonisation des législations nationales. Car tant que les limites réglementaires persistent comme la sécurité au travail, le temps de travail, la représentation du personnel, le contrôle du travail ...le recours à ces formes d'emploi sera limité pour les frontaliers.

La question du partage de la richesse créée entre les territoires de résidence et d'emploi est également centrale. Ces différentes limites du travail à distance appellent elles aussi un cadre réglementaire défini à l'échelle européenne.

En définitive, le travail à distance remet en question les deux dimensions de l'activité de travail : l'espace et le temps de travail (qui devient alors plus flexible, fractionné...). C'est la recherche d'une nouvelle gestion de l'espace qui devient une dimension importante des nouveaux modèles d'organisation du travail. Ils risquent de se traduire par un éclatement spatial des lieux de travail qui nourrit en même temps une dispersion spatiale des entreprises (tiers lieux, bureaux satellites des entreprises). Le processus poussé à son extrême peut conduire à une dématérialisation des entreprises, une remise en question fondamentale des frontières de l'entreprise.





## Références bibliographiques

Aggrey, V, Kutateladze, N, Roller, M., Skubina, I., Zlatanova, K. (2020) *A case study on coworking spaces and their potential impact for sustainable development in Luxembourg and its border region*. Report Master , University of Luxembourg.

Aguiléra, A Lethiais, V Rallet, A , Proulhac L ( 2016) Le télétravail, un objet sans désir ? *Revue d'Économie Régionale & Urbaine* 2016/1, pp. 245-266.

Cahier de la Grande Région (2020) Marché du travail transfrontalier : Quelles équations à résoudre ? *Cahier de la Grande Région*, numéro 2, Liser

Ametepe, F. et al. (2020) *Rapport Travail et Cohésion Sociale. Le monde de l'emploi en mutation*. Analyses 6/2020, STATEC, Luxembourg.

Ametepe, F. et al. (2021) *Rapport Travail et Cohésion Sociale. Des inégalités de revenus inchangées malgré la crise COVID-19*. Analyses 5/2021, STATEC, Luxembourg.

Belkacem R et Pigeron-Piroth, I eds. (2012) *Le travail frontalier au sein de la Grande Région Saar-Lor-Lux. Pratiques, enjeux et perspectives*. Nancy : Presses Universitaires de Lorraine.

CES , Conseil Economique et Social du Luxembourg (2020) *Le Télétravail au Luxembourg*.

Dingle J., et Neiman, B., *How Many Jobs Can be Done at Home?* (2020) Becker Friedman Institute for Economics at the University of Chicago

Greenworking et Ademe (2020) *Etude sur la caractérisation des effets rebonds induits par le télétravail*, 46 pages

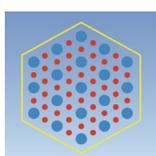
Hartung, A. & Reiff, P. (2020) Le télétravail, à consommer avec modération ? *Regards No. 07/2020*, STATEC, Luxembourg,

Hauret, L (2019). Télétravailler : Opportunités, choix et bénéfices. *Les Rapports du LISER*.

Helfer, M et Pigeron-Piroth I (2019) Les Lorrains actifs à l'étranger : analyse cartographique au niveau communal. *Borders in perspective*, no. 2.

ILO (2020), *Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work*.

Lejoux , P., Flipo ,A., Ortar, N. , Ovtracht, N., Souche-Lecorvec, S., and Stanica, R (2019) Coworking, a Way to Achieve Sustainable Mobility? Designing an Interdisciplinary Research Project, *Sustainability*, 11.





58<sup>e</sup> Colloque  
ASRDLF

Transitions, gouvernance territoriale et solidarités

29-30 juin et 1er juillet 2022

Neumayr, H (2020) Le télétravail des résidents du Luxembourg . *Cahiers de la Grande Région*, no. 2, 21-25.

Milasi, S González-Vázquez, I and Fernández-Macías, E (2020) *Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to. Science for policy briefs*. European Commission, JRC120945

MMUST (2021) *Harmonisation des enquêtes de mobilité, Synthèse*.

OCDE (2020) *Les capacités en termes de télétravail peuvent entraîner des coûts de confinement différents selon les territoires*.

OECD (2020) *Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: How can public policy make it happen?* OECD,

OECD (2021) *Measuring telework in the COVID-19 pandemic*. OECD Digital Economy Papers, No. 314.

OIE, Observatoire Interrégional de l'emploi (2021) *Situation du marché de l'emploi, 12e rapport de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi pour le 17e Sommet des Exécutifs de la Grande Région*.

Pigeron-Piroth, I ; Evrard, E; Belkacem, R (2020), *Marché du travail transfrontalier Négocier avec les frontières à l'heure de la crise sanitaire COVID-19*. In : Mein, G; Pause, J (dir.) *Self and Society in the Corona Crisis. Perspectives from the Humanities and Social Sciences*.

Pouly, J., (2020) *Le télétravail comme levier d'aménagement des territoires : des mythes fondateurs à la crise sanitaire, Enjeux numériques*. 11, *Annales des mines*.

Sostero M, S Milasi, J Hurley, E Fernandez-Macias and M Bisello (2020), *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?*, *JRC Working Papers Series on Labour, Education and Technology* 2020/05, JRC121193, European Commission.

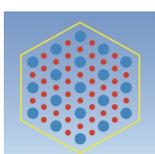
STATEC (2022), *Panorama sur le monde du travail luxembourgeois* , *Regards* n°3.

STATEC (2020) *Le télétravail, à consommer avec modération ?*, *Regards*, n° 7,

STATEC (2020) *note de conjoncture*, N°1

STATEC (2020) *Le télétravail explose: une expérience jugée positive par la majorité des travailleurs*. *STATNEWS*, 15.

Task Force Frontaliers de la Grande Région 2.0 (2020a) *Le télétravail des travailleurs frontaliers dans la Grande Région*.



Association  
de Science Régionale  
de Langue Française



SciencesPo  
Rennes



arènes  
UMR 6051



Task Force Frontaliers de la Grande Région 2.0 (2020b) :, *Résumé de la problématique de l'imposition des indemnités de licenciement/de départ (« Abfindungen ») perçues par les travailleurs frontaliers*

Task Force Frontaliers de la Grande Région 2.0 (2020c) : *Zusammenfassung der Thematik „Kurzarbeit, wenn Unternehmen in Deutschland keinen Betrieb haben“*. Unveröffentlicht, vom 08.06.2020.

### **Documents en ligne**

[PwC va ouvrir deux nouveaux bureaux satellites | Paperjam News](#)

[Les Tiers-lieux - GrandEst](#)

[Les KIOSK, premiers espaces de coworking transfrontaliers | PAMINA Business Club \(pamina-business.com\)](#)

[Thionville-Yutz : S-Hub, le pari du télétravail \(lasemaine.fr\)](#)

[S-Hub, l'espace transfrontalier de télétravail se fait sa place - Fédération des EPL \(lesepl.fr\)](#)

[Thionville | Télétravail. S-Hub : un retour au télétravail le 1er décembre \(republicain-lorrain.fr\)](#)

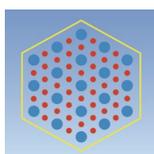
[Moselle Nord | Coworking. Télétravail et coworking pas forcément ennemis des mètres carrés \(republicain-lorrain.fr\)](#)

[économie espaces de coworking à thionville économie moselle nord. Clevoff passe à l'offensive à Thionville \(republicain-lorrain.fr\)](#)

[Des entreprises toujours «frileuses» face au télétravail \(wort.lu\)](#)

[La Turbine, premier espace de travail partagé de Moselle Est - Blog.Mosl](#)

[La turbine espace coworking - Entreprendre - Forbach Porte de France \(agglo-forbach.fr\)](#)



Association  
de Science Régionale  
de Langue Française

