

TA 35C/2000

**VOM SCHWINDEN DER
SESSHAFTIGKEIT
MOBILE ARBEIT IN DER SCHWEIZ**

Kurzfassung der TA-Studie "Mobile Arbeit in der Schweiz"

**DU DÉCLIN DE LA SÉDENTARITÉ
LE TRAVAIL MOBILE EN SUISSE**

Résumé de l'étude TA "Mobile Arbeit in der Schweiz"

**THE DISAPPEARANCE
OF FIXED WORK-PLACES
MOBILE WORK IN SWITZERLAND**

Short version of the TA-study "Mobile Arbeit in der Schweiz"

Cette série des publications TA contient les résultats des projets menés dans le cadre du programme TA du Conseil Suisse de la Science et de la Technologie (CSST).

Sous la dénomination TA (Technology Assessment / évaluation des choix technologiques), on comprend les projets visant à cerner, de la manière la plus approfondie possible, les effets des nouvelles technologies sur la société. Il s'agit là des influences potentielles, aussi bien positives que négatives, que la technologie peut avoir sur des procédures et des systèmes sociaux, politiques, économiques et écologiques.

Après une phase-pilote de 4 années, le Conseil fédéral et le Parlement ont chargé le CSS de poursuivre les activités du programme TA pour la période 1996-1999.

Pour répondre à cette demande, le CSS a nommé un Comité Directeur composé de scientifiques, de spécialistes des domaines industriel et politique ainsi que des représentants des organisations non gouvernementales (NGO).

Ce rapport n'engage que ses auteurs.

ISBN-Nr. 3-908194--10-5

Enquête qualitative:

Lic. phil. I Martine Buser (ESST, EPFL Lausanne)

Dipl. Arch. EPFL Lena Poschet (IREC, EPFL Lausanne)

Enquête quantitative :

Prof. Dr. Thomas M. Schwarb (Fachhochschule Olten/Solothurn)

Dipl. Psych. Albert Vollmer (Fachhochschule Olten/Solothurn)

Prof. Dr. Ruedi Niederer (Fachhochschule Olten/Solothurn)

Enquêtes juridiques:

lic. iur. Bernhard Pulver (Faculté de droit de l'Université de Neuchâtel)

Responsable de projet :

Prof. Dr. Eberhard Ulich (Institut für Arbeitsforschung und Organisationsberatung, Zürich)

Résumé:

Dr. Lucienne Rey, TA-Programm Schweiz

Le rapport complet est disponible à l'adresse suivante:

Schweizerischer Wissenschaftsrat
TA-Programm Schweiz
Inselgasse 1
CH-3003 Bern

Fax: 031-323.36.59

Mondialisation, assouplissement, mobilité..., autant de concepts à l'origine des débats politiques actuels touchant au domaine socio-économique. Ce ne sont pas que les travailleurs qui deviennent mobiles, mais le travail lui-même du fait qu'il est de moins en moins lié à un lieu. Or il n'existe en Suisse pour ainsi dire aucune donnée fiable concernant ce phénomène. L'étude TA dont cette publication est un bref résumé se veut une première contribution pour combler cette lacune.

Esquisse d'une fin de journée tout à fait ordinaire dans la vie d'une femme professionnellement active en 1999: elle quitte son lieu de travail en catastrophe, bondit dans sa voiture pour aller chercher ses filles au jardin d'enfants, se désespère en restant bloquée dans les embouteillages quotidiens qui se forment aux heures de pointe et nourrit le sombre soupçon que son partenaire n'aura une fois de plus pas trouvé le temps de passer chercher les habits chez le teinturier. Elle écoute d'une oreille distraite les deux fillettes raconter les événements de leur journée en planifiant déjà dans sa tête son emploi du temps du lendemain: son mari conduira les petites au jardin d'enfants afin qu'elle n'arrive pas en retard à la séance de 9 h. 00 où seront examinés les plans d'aménagement du musée. A midi, repas avec la commission d'urbanisme. Avec un peu de chance, elle aura juste le temps, en allant au restaurant, de faire un petit détour par la teinturerie...

Esquisse d'une fin de journée tout à fait ordinaire dans la vie d'une femme professionnellement active en 2002: un clique de souris et son ordinateur domestique transmet les calculs pour le toit de la tribune du nouveau stade de football au serveur central du bureau d'architectes pour lequel elle travaille. Dans la pièce adjacente, ses filles jumelles exercent leurs rôles dans le conte qui se jouera à leur école dans quinze jours. Demain, c'est leur père qui les gardera, car lui aussi peut, depuis son domicile, connecter son PC au réseau

de son entreprise, si bien que les deux parents restent tour à tour à la maison. Comme ils n'ont l'obligation de se rendre au bureau que deux fois par semaine, la famille a migré à la campagne et les deux fillettes sont enchantées de l'arrivée du dernier membre de la famille: un adorable petit chien.

Une utopie que le télétravail? Que non ! si l'on en croit les prédictions de plus en plus optimistes émises de toutes parts. Il serait même promis à un développement considérable.

Un concept né de la crise pétrolière

L'idée du télétravail a commencé par faire son chemin aux Etats-Unis. Il était censé aider à enrayer le déferlement de tôles que le trafic amenait quotidiennement. La crise pétrolière des années 1970 fournit de nouveaux arguments aux partisans des formes d'organisation faisant que ce soit le travail qui aille aux preneurs d'emploi et non ceux-ci qui aient à se déplacer pour l'effectuer.

Les études qui, dans les années 1980, ont passé au crible les premiers projets de télétravail d'une certaine ampleur en ont tiré un bilan critique. Souvent, il était pour ainsi dire impossible à ceux qui le pratiquaient de diviser leur emploi de temps en heures de travail et en heures de loisir. Les mères de famille étaient les premières à en souffrir du fait qu'elles ne pouvaient pour ainsi dire jamais

effectuer leurs tâches professionnelles chez elles sans être constamment dérangées. Autre désavantage mis en exergue: l'isolement croissant que pouvait entraîner le fait d'être exclu par la force des choses des discussions informelles ayant lieu au sein de l'entreprise. Qui plus est, les télétravailleurs auraient rencontré plus de difficulté à faire carrière.

Ces motifs personnels à l'encontre du télétravail ne furent pas les seuls à faire surface. Les analyses révélèrent aussi toute une série de handicaps institutionnels et organisationnels expliquant pourquoi cette forme de travail mobile ne s'était pas répandue plus tôt. Ainsi, maintes tentatives d'introduire le télétravail dans des régions écartées n'avaient pas assez pris en compte les conditions et les besoins locaux. Tel était également le cas des répercussions qu'il avait ou pouvait avoir sur l'organisation du travail et les modes de coopération au sein de l'entreprise. Enfin, le manque de fiabilité de la technique à ses débuts n'avait guère contribué à le promouvoir.

Du point de vue des sciences économiques et sociales, il faut retenir en outre de ces études que le télétravail peut être très différent dans sa mise en œuvre, allant du cas isolé d'une personne travaillant exclusivement depuis chez elle au centre de télétravail, en passant par l'alternance de tâches professionnelles sur ordinateur effectuées à la maison et de temps de présence réguliers dans l'entreprise.

Les preneurs d'emploi soumis au *desk sharing* ou "bureau partagé" n'ont plus de place de travail attitrée, mais disposent d'un meuble sur roulettes pour ranger leurs affaires. Lorsqu'ils ont besoin de se rendre dans leur entreprise, ils s'installent à n'importe quel bureau momentanément non occupé et le débarrassent à nouveau entièrement en repartant. Une des raisons, et non des moindres, de recourir au *desk sharing* est la volonté de réduire les coûts en économisant de l'espace, si bien que les bureaux partagés sont souvent chichement comptés et en tout cas nettement moins nombreux que les employés. Il en résulte que le *desk sharing* va souvent de paire avec une forme ou une autre de télétravail.

Les raisons de la présente étude TA

La Suisse figure parmi les pionniers européens de certaines formes de travail mobile. En 1987, l'Institut de géographie de l'EPFZ a fondé le premier centre de télétravail du pays à Sumvitg, aux Grisons. Il s'agissait d'une succursale du service de renseignements 111 des PTT d'alors. D'autres centres de télétravail et bureaux satellites ne tardèrent pas à suivre, dont ceux du Crédit Suisse à Manno et à Saint-Gall. L'étude MANTO "Chancen und Risiken der Telekommunikation für Verkehr und Siedlung in der Schweiz" (*Avantages et inconvénients des télécommunications sur le trafic et l'habitat en Suisse*) de l'EPFZ a analysé au début des années 1990 quelques-unes des premières expériences helvétiques dans ce domaine. Le fait que le travail mobile ait, comparativement, fait son apparition en Suisse relativement tôt n'empêche cependant pas qu'il n'existe pas encore de données fiables sur le nombre ni des preneurs d'emploi qui y recourent ni des entreprises qui le proposent parmi d'autres possibilités.

Cette carence a incité le Programme d'évaluation des choix technologiques du Conseil suisse de la Science et de la Technologie à mandater une étude sur les aspects quantitatifs et qualitatifs du travail mobile pris dans une acception incluant diverses formes de télétravail ainsi que le *desk sharing* ou "bureau partagé". (voir l'encadré).

L'enquête a été confiée à un groupe de projet de l'EPFL qui a obtenu un aperçu de l'ensemble des expériences faites en menant, dans 24 entreprises sélectionnées à cette fin, des interviews qualitatives sur les motifs qui les avaient incitées à introduire le télétravail ou le *desk sharing* (ou à renoncer à le faire). Il s'est, d'autre part, intéressé aux implications juridiques du travail mobile. Par ailleurs, un groupe de projet de la Haute école spécialisée de Soleure a cherché à savoir combien d'entreprises en Suisse recouraient au travail mobile.

UN POTENTIEL EN FRICHE

Aucune statistique officielle ne distingue les formes de travail mobile (télétravail à la maison et – ce qui est une pratique courante dans les assurances par exemple – télétravail en clientèle). L'ESPA (Enquête suisse sur la population active) rassemble pour l'instant seulement des données sur le travail à domicile traditionnel, telle la couture de vêtements rémunérée à la pièce. Il est toutefois prévu que ses futures enquêtes prennent aussi en compte la mobilité croissante du travail et son non-attachement à un lieu.

Dans ces circonstances, l'étude quantitative menée en 1999 par Thomas Schwarb et Albert Vollmer, de la Haute école spécialisée d'Olten et Soleure, dans le cadre de l'étude TA "Travail mobile" et du programme "Concepts de production et de management (P&M)" de la Commission fédérale pour la technologie et l'innovation (CTI) représentait un premier pas en direction d'un recensement systématique des téléemplois.

Une enquête mettant l'accent sur la représentativité

Trois réflexions ont présidé à la détermination du cadre de l'enquête:

Primo, les travailleurs salariés représentant toujours en Suisse la plus grande partie des personnes actives, le groupe d'experts du Programme TA chargé d'accompagner l'enquête décida de se focaliser entièrement sur eux. Par conséquent, tous les travailleurs indépendants, qui constituent une part non négligeable des personnes recourant aux nouvelles formes d'organisation du travail, en ont été exclus.

Secundo, comme déjà mentionné, l'enquête quantitative se voulait représentative des entreprises suisses. Les données de l'Office fédéral de la statistique ont permis de constituer un échantillon comprenant plus de 5 000 entreprises de toutes tailles et de toutes régions qui furent interrogées par le biais d'un questionnaire écrit. 31,7% d'entre elles prirent la peine d'y répondre, ce qui est un taux ex-

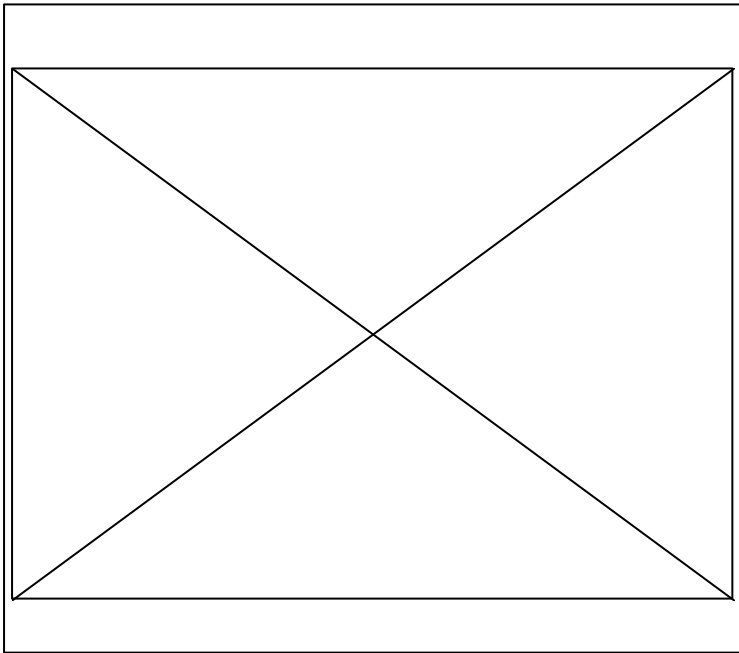
traordinairement élevé pour ce genre d'enquête. Ayant ainsi été identifiées, les entreprises qui recouraient à une forme quelconque de travail mobile reçurent un second questionnaire visant à obtenir des précisions à son sujet et notamment sur la manière dont il était apprécié par les collaborateurs qui en faisaient usage, leurs supérieurs directs et le reste du management.

Tertio, l'enquête a reposé sur une définition "étroite" du télétravail. En effet, seules furent regardées comme tel les activités faisant appel à l'ordinateur qui étaient exercées à l'extérieur alors qu'elles auraient tout aussi bien pu l'être à l'intérieur de l'entreprise. En revanche, les activités qui doivent obligatoirement s'effectuer partiellement en dehors de l'entreprise – par exemple en clientèle – furent considérées comme étant du "travail décentralisé" (ou "télétravail au sens large du terme").

L'histoire d'une réussite mitigée ?

Sur la totalité des entreprises ayant répondu au premier questionnaire, 325, soit 16%, recouraient au travail mobile. C'est à leur intention que fut conçu le second questionnaire, qui permit de déterminer que 43 d'entre elles recouraient au télétravail au sens étroit, 245 autres au sens large du terme et 161 au *desk sharing*.

A première vue, ces chiffres semblent suffire à relativiser le prétendu succès du télétravail – en tout cas en ce qui concerne le nombre des entreprises qui le pratiquent en Suisse –



puisqu'elles ne sont pas plus de 3% à y recourir au sens étroit du terme.

Cette proportion ne dit toutefois pas grand-chose quant au nombre de télétravailleurs et de télétravailleuses que compte le pays. Les réponses n'ont, en effet, pas été pondérées dans l'enquête en fonction de la taille des entreprises ; or il est vraisemblable que cel-

le-ci influe sur la probabilité du recours au télétravail. Les auteurs en ont tenu compte pour estimer que quelque 130 000 salariés (soit 4% des personnes actives en Suisse) sont des télétravailleurs au sens large et 25 000 autres (soit moins de 1% des preneurs d'emploi du pays) au sens étroit du terme. Ces données sont inférieures à celles de l'étude Schoch (1999), qui évaluait à 6% le nombre des personnes actives de l'agglomération zurichoise recourant au télétravail au sens large.

L'écart entre ces résultats doit toutefois être relativisé du fait que l'étude TA n'a pas pris les "free-lances" en compte, c'est-à-dire toutes les entreprises constituées d'une seule personne qui offrent des services à titre indépendant et sont reliées par courrier électronique à différents réseaux de travail collectif. L'inclusion de ces personnes accroîtrait de manière appréciable la proportion des télétravailleurs en Suisse.

Enfin, il est bon de relever que le télétravail salarié est un phénomène accusant une tendance à l' "autoréduction" constante du fait que la limite entre le statut de salarié non lié à un lieu (et souvent aussi à un horaire) de travail et celui d'indépendant effectif est étroite et aisément franchie.

UN PHÉNOMÈNE MULTIPLE ET MAL DÉLIMITÉ

Le télétravail se pratique dans des sociétés extrêmement différentes, allant de l'entreprise en nom individuel sans employés au grand groupe multinational. Peu nombreuses sont celles qui y recourent au sens "pur", les formes mixtes étant la règle, avec parfois des délimitations si floues qu'elles se déroberaient à toute étude systématique.

Le premier résultat des 39 entretiens qualitatifs que Martine Buser et Lena Poschet, du groupe de projet de l'EPFL, ont eus avec des collaborateurs de 24 entreprises est d'enterrer un mythe bien étendu dans la littérature: celui-ci présente souvent le télétravail comme un moyen d'offrir, aux femmes en particulier, la possibilité d'avoir une activité rémunérée en effectuant depuis chez elles des travaux de routine peu qualifiés (de la saisie de données par exemple). L'image du "parangon du télétravailleur" qui ressort de ces entretiens est bien différente: il s'agit tout aussi souvent d'un homme que d'une femme, il exerce généralement une activité qualifiée et il dispose la plupart du temps d'une formation de haut niveau (ingénieur, biologiste, conseiller, informaticien, traducteur, etc.). Nombre des personnes interrogées ont relevé qu'à leur point de vue, le télétravail ne se prêtait bien qu'à des activités conceptuelles et créatives, c'est-à-dire dans lesquelles le résultat compte davantage que le temps mis pour l'obtenir.

Les activités de représentation et de vente se prêtent aussi à plusieurs formes de travail mobile, en particulier lorsque les contrats peuvent fréquemment être établis en clientèle. En revanche, le groupe de projet lausannois n'a, dans son enquête, que très marginalement eu affaire à des cas de télétravail du type que la littérature donne pour "classique", à savoir l'exécution à temps partiel, majoritairement par des femmes au foyer, de tâches administratives traditionnelles (correspondance, facturation, comptabilité).

Un phénomène de "marché gris"

Le télétravail est fréquent chez les cadres, à qui il permet de tirer plein parti de la marge de liberté qui leur est laissée. Le travail mobile échappe alors d'autant plus à tout recensement précis qu'il est rarement réglementé: une collaboratrice qualifiée reste trois jours à la maison pour pouvoir rédiger un rapport sans être dérangée ou c'est un de ses collègues qui s'accorde un "petit lundi de congé" après avoir passé tout un week-end à la maison à travailler sur son PC. Les exemples pourraient être multipliés à l'infini, car de telles habitudes sont monnaie courante parmi les salariés de haut niveau ainsi que dans les milieux académiques et dans le journalisme.

Rares sont, parmi les gens qui évoluent sur ce "marché gris" du travail mobile, ceux qui songeraient à se qualifier de télétravailleurs; ils font seulement usage de leur marge de liberté dans l'organisation de leur emploi du temps, sans que celle-ci ait été – la plupart du temps – officiellement fixée par leur employeur. Une évaluation faite en 1998 pour plusieurs pays de l'U.E. fournit quelques données à ce sujet. Il en résulte qu'une délimitation et une réglementation de ce "marché" iraient à l'encontre de sa raison d'être puisqu'elles auraient pour effet de supprimer la marge de liberté qui fait son attrait et lui donne un sens.

Une question d'image

Les motifs évoqués par les entreprises pour introduire le travail mobile et plus particulièrement le *desk sharing* laissent supposer que la décision est largement influencée par le désir de se donner une image de société novatrice et efficace. Une des deux firmes interrogées au sujet du *desk sharing* lors de l'enquête qualitative répartit ses collaborateurs en différents groupes de projet sans composition fixe. A l'exception des personnes chargées des travaux de secrétariat et de comptabilité, tous ses employés sont soumis au principe du "clean desk" absolu et doivent débarrasser chaque soir le bureau qu'ils ont occupé pendant la journée. La double instabilité qui résulte du fait de ne pas pouvoir s'identifier à un groupe et de ne pas avoir de poste de travail attitré engendre une pression constante censée accroître l'efficacité des collaborateurs. Dans ce cas, le *desk sharing* est donc à la fois l'expression et le moyen de l'accroissement de l'efficacité et de la compétitivité de l'entreprise.

Chercher un nouvel emploi... ou sauter le pas de l'indépendance? C'est la question que s'est posée un jeune couple lorsque le mari, informaticien comme sa partenaire, a été licencié. Tous deux décidèrent de tenter leur chance et d'investir tous leurs avoirs dans une petite entreprise d'informatique offrant – pour le moment depuis leur domicile – un support et des solutions logicielles dans ce domaine. Alors que le mari travaille la plupart du temps en clientèle, sa femme développe depuis son domicile des bases de données et des applications maison. Elle espère pouvoir travailler de manière beaucoup plus continue dès que leurs enfants seront un peu plus âgés. Leur clientèle est satisfaite du service et la bonne renommée de la petite entreprise lui attire de nouveaux mandats, si bien qu'au bout de tout juste un an d'existence, elle a pu engager une autre informaticienne. Ces trois personnes sont indépendantes dans l'accomplissement de leurs tâches et ne se rencontrent qu'une ou deux fois par mois pour s'informer mutuellement et se concerter. Elles sont aujourd'hui satisfaites de leurs conditions de travail, même si les débuts furent difficiles. "Le cas échéant, estime toutefois l'épouse, qui assume la double charge de mère de famille et de fondatrice d'entreprise, je n'aurais plus la force de repartir à zéro."

Les compagnies à qui non seulement le *desk sharing*, mais aussi le télétravail réussissent le mieux sont celles qui présentent certaines caractéristiques de la "capacité d'innovation": elles sont particulièrement compétentes dans leur domaine d'activité ; elles ont une hiérarchie aussi plate qu'adaptable ; elles tiennent à exploiter les idées de leurs salariés; elles ne répugnent pas à recourir au "trial and error" pour tester de nouveaux procédés. Que leurs employés aient l'autonomie voulue pour organiser librement leur travail s'inscrit dans la même logique.

Le contrôle du travail par le résultat, une forme de coopération exigeante

En supprimant les contacts personnels impromptus, le télétravail fait disparaître la possibilité de contrôler directement les employés à leurs postes. De nouvelles formes de collaboration et de direction du personnel doivent donc être instaurées. Or curieusement, lors des interviews approfondies menées durant l'enquête qualitative, même les représentants des firmes ayant (jusqu'alors) renoncé à recourir au travail mobile n'ont jamais explicitement mentionné l'absence de possibilités de contrôle comme leur raison de s'opposer au télétravail et autres formes similaires de coopération. Et il n'en va guère autrement des réponses au questionnaire écrit du groupe de projet soleurois: 66,2% d'entre elles donnent pour principal motif du renoncement au télétravail le fait qu'il ne se prête pas à leurs activités et 22,7%, le coût élevé de sa mise en œuvre. Les problèmes de management sont évoqués en priorité seulement par un maigre 2,6% des répondants. Cette quasi-absence de préoccupation quant aux possibilités de contrôle par les supérieurs pourrait notamment être due au fait que le télétravail se pratique aujourd'hui essentiellement pour des tâches créatives et conceptuelles qui seront de toute façon jugées surtout sur le résultat et dont la manière (voire le lieu) de gestion n'a, par conséquent, que peu ou pas du tout d'importance.

En revanche, le fait que les collaborateurs ne sont que sporadiquement présents dans

l'entreprise et qu'il est, par conséquent, très difficile de leur inculquer une "culture maison" et un sentiment d'appartenance a été mentionné comme étant un des désavantages du télétravail au cours des entretiens qualitatifs menés par le groupe de projet de l'EPFL.

Dans l'interrogation quantitative, ce sont sans conteste les membres de la hiérarchie – donc les personnes placées à différents titres entre la direction de l'entreprise et les "simples salariés" – qui ont émis le plus de réserves au sujet du télétravail. Cette attitude critique pourrait être interprétée comme l'indice que cette population est celle qui se sent la plus menacée dans sa position par le télétravail, qui a la réputation d'aplatir les hiérarchies.

Il faut relever, enfin, que les compagnies qui recourent au télétravail ont généralement une meilleure opinion de son utilité et de son potentiel que celles qui n'en ont pas (encore) fait l'expérience.

Absence de stratégie

La décision d'introduire ou non le télétravail dans une entreprise ne devrait pas être suscitée par le seul fruit du hasard temporel que représente l'initiative individuelle d'un groupe de collaborateurs – qu'ils appartiennent au management ou à la base. Telle est du moins l'une des conclusions que suggère l'enquête quantitative en montrant combien rares sont les cas où des raisons stratégiques ont présidé à cette introduction. Les entreprises qui recourent au télétravail ne cherchent à en tirer un avantage ni sur le plan commercial ni sur le marché de l'emploi (notamment pour recruter du personnel qualifié). En d'autres termes: le télétravail est introduit au premier chef lorsqu'il a une utilité immédiatement perceptible (telle l'optimisation des processus commerciaux) ou qu'il satisfait les exigences d'un groupe d'intérêts (collaborateurs ou clients). Il tient donc le plus souvent beaucoup moins du plan stratégique que de la réaction à une pression extérieure.

Les résultats des entretiens qualitatifs du groupe de projet de Lausanne nuancent toutefois quelque peu ce tableau. Le télétravail ou le

Après la naissance de son premier enfant, une collaboratrice d'une entreprise pharmaceutique s'informa de la possibilité d'effectuer certaines de ses tâches chez elle. Ses supérieurs acceptèrent qu'elle exerce une activité à 80% à raison de 60% sur place et de 20% à la maison. Biologiste, cette jeune femme participe à des projets de recherche dans lesquels le travail d'équipe joue un rôle important. C'est pourquoi elle utilise une bonne partie du temps qu'elle passe dans l'entreprise pour discuter et se mettre d'accord sur les tâches à accomplir et réserve le travail de conception et de rédaction qui lui incombe pour la maison. Du fait qu'elle est aussi déléguée du personnel, cet arrangement n'a pas trop restreint ses contacts directs avec ses collègues. "La recherche me tenant beaucoup plus à cœur que les tracasseries administratives, précise-t-elle, je ne nourris pas une ambition démesurée de faire carrière en grimpant les échelons hiérarchiques, sinon je devrais probablement être davantage présente sur place." Bien que fortement soutenue par son supérieur direct, son choix ne convainc guère le département du personnel, peu favorable au travail "bimodal". De trois à cinq personnes au maximum recourent au télétravail dans toute l'entreprise et il n'est pas prévu de l'introduire de manière systématique.

desk sharing peuvent, dans des cas particuliers, être introduits pour des raisons tactiques, telles que de se donner une image d'entreprise innovante ou de se mettre en mesure de recourir sporadiquement à un savoir-faire rare et cher et d'obtenir ainsi l'avantage concurrentiel que représente une plus grande souplesse de l'offre.

Le service de traduction de la Chancellerie fédérale a déjà une longue pratique du télétravail. Les textes à traduire sont envoyés au domicile du traducteur ou de la traductrice chargé(e) de s'en occuper. Une fois achevées, les traductions sont transmises et stockées dans un système central (serveur) afin que la personne responsable de cette tâche à la Chancellerie puisse contrôler le respect des délais impartis et la facturation.

Peu à faire sur le plan juridique

Nombre de questions relatives au télétravail peuvent être réglées par les dispositions du droit privé régissant les formes de travail "usuelles" (contrat de travail ordinaire, contrat de travail à domicile, activité sous contrat). Si le travail mobile devait connaître une forte expansion, il deviendrait toutefois nécessaire de le soumettre à une réglementation plus systématique en ce qui concerne la protection de la santé et la responsabilité civile.

Le droit privé du travail est suffisamment souple pour pouvoir répondre aux besoins spécifiques du télétravail. Ses dispositions sont, en effet, applicables indépendamment du lieu où une prestation donnée a été fournie. Le télétravail n'en modifie pas moins certaines caractéristiques des rapports usuels de travail, notamment en ce qui concerne le contrôle des salariés. Ceux qui pratiquent le télétravail ont une situation qui se rapproche des conditions-cadres des indépendants dans la mesure où ils sont autonomes et organisent eux-mêmes leur emploi du temps. Rien n'assure non plus le mandataire d'un télétravail que celui-ci sera effectivement exécuté par la personne à qui il le confie.

Dans le droit public du travail, plusieurs questions restent ouvertes. Par exemple, la loi sur le travail en fixe la durée journalière maximale et y ajoute des temps de repos et une interdiction du travail de nuit et du dimanche. Ces

limitations légales pourraient très facilement être étendues aux télétravailleurs et les contraindre à établir et à respecter des horaires, ce qui irait à l'encontre de leur désir de s'organiser librement et de répartir leur temps à leur convenance. Pour Bernhard Pulver, auteur de l'avis de droit demandé pour l'étude TA, l'interdiction du travail de nuit et du dimanche serait sans objet dans le cas du télétravail puisque sa raison d'être est de protéger les salariés d'exigences abusives de la part de leurs employeurs et non pas de les protéger d'eux-mêmes en leur ôtant leur marge de liberté. Il ne serait pas possible non plus de faire valoir que l'interdiction du travail de nuit et du dimanche a pour but de protéger l'ordre public puisqu'elle ne s'applique pas aux indépendants. Les donneurs d'emplois ne sont cependant en aucune façon en droit de contraindre indirectement leurs salariés au télétravail de nuit et du dimanche en leur imposant des délais trop courts.

En droit fiscal enfin, des directives fédérales concernant les déductions pour mise à disposition par les contribuables salariés d'un espace de travail à leur domicile pourraient se révéler nécessaires. Ce point est en principe réglé par les lois fiscales cantonales, mais l'expérience montre que la question est traitée de manière très diverse par les autorités respectives.

Quoi qu'il en soit, il est pour le moins un domaine où les auteurs de l'étude TA décèlent une nécessité absolue d'agir: celui de l'application conséquente du droit du travail en vigueur au télétravail. Il serait bon également à leur avis d'édicter des mesures pour protéger les travailleurs à temps partiel sur appel dans le domaine du télétravail. Il ne faut, en effet, pas minimiser la crainte que des employeurs se débarrassent de leur responsabilité en poussant leurs collaborateurs à l'indépendance par des licenciements et en faisant ainsi une croix sur leur sécurité sociale.

Le télétravail favorise la mobilité des preneurs d'emploi... pour qui même les frontières nationales ne sont dès lors plus guère un obstacle. Cela ne facilite certes pas leurs déclarations fiscales. Ainsi, une télétravailleuse employée en Suisse par une entreprise autrichienne pour un salaire annuel de 50 000 F doit adresser sa déclaration d'impôts aux autorités suisses. Un télétravailleur ayant un revenu annuel de 120 000 F à raison de 80 000 F réalisés en Suisse et de 40 000 F provenant d'une activité subsidiaire pour un centre de télétravail en France n'est imposé en Suisse que sur 80 000 F, mais au taux et selon la progression correspondant à son revenu total de 120 000 F ; il est, de plus, imposé en France sur les 40 000 F de son revenu qui en proviennent.

QUESTIONS ET PERSPECTIVES

Quoique les enquêtes aient apporté certaines informations sur la répartition et la mise en œuvre du télétravail, les conséquences du travail mobile sur la gestion d'entreprise et sur le plan psychologique n'en restent pas moins fort mal connues.

En effet, la présente étude TA ne fournit qu'un instantané de la répartition et de l'organisation du télétravail salarié. Pour ne prendre que cet exemple, les indépendants qui, grâce aux techniques modernes de communication et d'information, se relient entre eux pour former des "entreprises virtuelles" ont été laissés de côté. Or ces formes de travail et de coopération sont précisément celles qui pourraient connaître une forte expansion dans un proche avenir.

Les réponses aux questionnaires ont montré en outre que le télétravail salarié en tout cas n'a pas d'effet de "décentralisation", les postes de travail qu'il concerne n'étant pas automatiquement déplacés dans des régions écartées. Tout au contraire, ces résultats confirment l'hypothèse que le télétravail se développera à moyen terme là où le trafic pendulaire est de plus en plus épuisant et pénible en raison de l'inadéquation croissante des voies d'accès et des moyens de transport public, c'est-à-dire dans les grandes agglomérations. Il ne faut toutefois pas surestimer l'influence que le télétravail pourrait avoir sur le trafic – de plus, seuls 34% des

déplacements effectués par la population suisse (chiffres de 1994) le sont pour des motifs professionnels. Aussi est-il indispensable, si l'on veut éclaircir ce point, que des recherches futures s'intéressent à la détermination du lieu de travail (et aux raisons présidant à la mobilité) des entreprises et des individus.

Enfin, il serait urgent d'étudier les aspects psychosociaux du travail mobile. La présente étude TA n'a pu se pencher que très marginalement sur les conséquences psychiques de l'assouplissement de l'organisation du travail en général et du *desk sharing* en particulier. Qui plus est, elle ne dit rien des personnes qui ont été exclues du monde du travail – par une mise à la retraite anticipée par exemple – parce que, pour une raison ou une autre, elles n'ont pas été en mesure de s'adapter à son informatisation et à sa technicité croissante.

En résumé, d'autres investigations sont nécessaires pour pouvoir tirer des conclusions générales et complètes quant à l'impact des différentes formes de travail mobile.

Ouvrage cité:

Schoch R., 1999: Neuste Umfrage: Telearbeit in der Schweiz 1998.
Internet: <http://www.wiso-schoch.ch>

