

Liberté et télétravail

L'exposé que je présente ici s'articule comme suit:

I- Historique du travail : avec 3 points

- L'évolution à travers 3 siècles
- L'éclatement ou les contours flous du travail
- Développements du télétravail et potentialités :
 - Pour les individus
 - Pour les entreprises

II- Télétravail et enjeux sociaux :

- Solution pour les problèmes de mobilité
- Solution pour une meilleure parité
- Solution démographique contre le vieillissement des sociétés

III- Télétravail et enjeux économiques

- Innovation en permanence
- Regain de productivité
- Réponse à la mondialisation (réseau économiques et scientifique)

Conclusion :

- Quelques interrogations sur le télétravail
- Questions d'évolution des mentalités

I- Historique du télétravail

1/ l'évolution du télétravail :

Rappelons que le code du travail en Tunisie est fortement inspiré de celui de la France. A cet effet, l'historique du travail peut être synthétisé en trois grands moments :

Au XVIII siècle, quelques dates seront à retenir :

- 2 mars 1791, le décret d'*Allande* abolit les corporations et proclamation de la liberté du travail; c'est donc une mesure qui s'insurge contre la féodalité et ses valeurs exploitant les plus démunis (ceux qui n'ont pas la noblesse du sang)
- 14 juin 1791 la loi « *Le Chapelier* » interdit compagnonnage ou le travailleur se retrouve seul en face de son employeur → le XVIII siècle marque la naissance du travail libre.

Au XIX siècle :

- La durée du travail des enfants dans les ateliers était de 12 heures pour les enfants de 12 à 16 ans et de 8 heures pour les 8 à 12 ans.
 - La durée du travail pour les femmes était de 11 heures
 - La durée du travail pour les jeunes de moins de 18 ans était de 11 heures
 - La durée du travail pour les hommes était de 12 heures
- le XIX siècle se caractérise par une lourde charge de travail.

Le XX siècle :

- Le 13 juillet 1906 : un jour de repos par semaine est accordé
- En 1919 : la durée du travail a été fixée à 8 heures
- L'instauration de 2 semaines de congé payées par an, soit 40 heures de travail par semaine
- En 1956 : l'instauration de 3 semaines de congé payés annuels
- En 1982 : créations de la 5^{ème} semaine payés, réduction de la durée hebdomadaire de travail à 39 heures.
- En 1987 : loi sur l'aménagement du temps de travail.
- En 1997/1998 : loi sur les 35 heures de travail

→ les deux dernières décennies marquent une évolution du travail à cause de structure des entreprises (noyau et filiales)

2/ Les contours flous du travail :

Une mutation structurelle entraînant une modification de notre société depuis les années 80.

Les rapports du travail au temps sont modifiés.

Les rapports du travail à l'espace aussi.

Le double effet de l'introduction massive des nouvelles technologies dont l'informatique et l'automatisation et le processus de tertiarisation de toutes activités y compris les industrielles.

Les implications et les conséquences de ces mutations structurelles et de l'éclatement du travail sont :

- Le temps passé au travail est de moins en moins l'instrument de mesures de la chose fabriquée ou de la valeur ajoutée dégagée, autrement dit l'activité professionnelle ne se réduit plus à des heures ou des minutes de travail « *les temps modernes de charlot* »

- La véritable révolution dans l'univers professionnel est là :

- Le temps théorique affecté au travail et le temps libre ou à usage personnel s'estompent.

- Le lieu de travail circonscrit de moins en moins le moment de l'activité professionnelle.

- A l'aide de nouveaux outils de communication, on peut travailler n'importe où et à n'importe quelle heure.

→ L'atemporalité professionnelle

→ L'aspatialité professionnelle

L'émergence du télé travail ou de e-travail :

Une 1^{ère} définition proposé par les acteurs du forum des droits sur l'Internet qui s'est tenu le 14 décembre 2004 en France : « *Le télétravail peut être défini comme étant le travail au domicile ou à distance de l'environnement hiérarchique et de l'équipe du travailleur à l'aide des technologies de l'information et de la communication.* »

Une 2^{ème} définition proposée par « *Craine le Bon* » dans dossier du mois « *Euro info centre* », elle évoque le fait que les différents

partenaires sociaux doivent d'abord adopter un accord cadre sur le télétravail (plate forme)

Ce même accord cadre définit le télétravail comme une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

La catégorie socioprofessionnelle susceptible d'être de véritables acteurs dans ce domaine elle serait selon *Robert Reich* « *les manipulateurs de concepts et d'idées* » autrement dit les cadres parce que le contenu du travail s'est transformé au cours des vingt dernières années, que celui-ci devient plus abstrait, plus informel, plus virtuel.

Le e-travail est un mode d'organisation et non un type de travail spécifique.

Le télétravail est proposé aujourd'hui comme un moyen efficace pour concilier la vie professionnelle et la vie privée sans toutefois négliger les aspects de rentabilité, de productivité et autres aspects liés au travail en général.

A ce propos, il peut être un élément de stratégie pour l'emploi dans la société de l'information. A retenir l'idée que c'est une nouvelle forme d'organisation du travail qui concernait les salariés mais pas tous.

Le profil des télétravailleurs serait constitué de :

- Travailleurs à domicile salariés, la plus part travaillant alternativement à domicile et dans les locaux de l'entreprise.
- Travailleurs indépendants qui travaillent normalement à domicile (conseillers, chercheurs, la fonction libérale, universitaires)
- Travailleurs mobiles qui travaillent en dehors de leur domicile ou de leur principal lieu de travail (le cadre de voyages d'affaires de représentation se connectant aux réseaux informatiques)
- Travailleurs occasionnels qui pourraient être rattachés à la première catégorie (travailleurs intermittents)

3/ Développement du télétravail et les différentes potentialités :

Pour les individus salariés, on peut dégager comme potentialités les points suivants :

- Une meilleure qualité de vie : permettant plus d'autonomie dans le travail, offrant la possibilité de travailler à son rythme

→ il apporte plus de souplesse dans l'organisation de travail, il permet la gestion autonome **elle choix libre des plages de travail, il s'agit donc d'horaires individualisés.**

- Une meilleure gestion du temps : réduire les temps de transport entre le domicile et le lieu de travail, le gain de temps est considérable en terme de stress.
- Une meilleure vie familiale, sociale et associative en étant plus présent chez soi, au domicile (plus d'équilibre affectif, personnel et familiale)
- Le télétravail permet l'accès au travail des salariés handicapés, il facilite leur insertion dans l'univers professionnelle, il permet l'adaptation du poste de travail suivant la nature du handicap.

Pour les entreprises, on peut retenir les potentialités suivantes :

Il offre des gains de productivité par la réduction de l'absentéisme et la restructuration des locaux.

II- Télétravail et enjeux sociaux :

Il serait un moyen pour édifier une société plus équitable qui rend compte du mérite et des véritables performances des individus. (C'est un mode d'organisation sur la base des compétences et de l'intelligence.

Les difficultés propres à la motricité sont très limitées permettant de la sorte à une catégorie de la société dite handicapée d'être sur le marché de l'emploi et dans la compétitivité salariale.

Il est aussi la solution pour les problèmes de recrutement et de productivité liés au genre féminin tels que :

- Les complications lors de la grossesse.
- La maternité.
- Les stratégies de carrière pour les ayant à leur charge l'éducation des enfants.

Pour les sociétés qui souffrent d'un vieillissement démographique, le télétravail permet au plus de 60 ans les cadres de continuer à participer à la vie de l'entreprise en apportant un savoir faire et savoir être.

III- Télétravail et enjeux économiques

- Il est l'écho du progrès et de l'environnement technologique et scientifique.
- Il pourrait engendrer des gains dans le domaine immobilier.
- Il facilite le travail coopératif et le travail à distance, il répond au processus économique de la mondialisation, diffusion, circulation, appel d'offre, commerce électronique ...
- Il permet l'exercice d'un talent partout dans le monde avec des homologues en n'importe quelle point du globe.
- Il traduit l'innovation en permanence. A ce propos on peut retenir l'expression de *Bertant Bellon*, économiste qui avance l'idée que le télétravail répond à la nouvelle exigence « *innover ou disparaître* »

Conclusion :

Pour conclure cette modeste présentation sur le télétravail il serait intéressant de souligner ici en l'absence de cadre législatif propre, quelques interrogations :

Elles portent sur les risques de rupture avec le collectif de travail, c'est une interrogation d'ordre organisationnelle qui pourrait s'étendre à bien d'autres comme celle de définir les objectifs du travail, d'établir des contrats ou des consultations deux à trois jours par semaine.

Une autre interrogation mérite qu'on s'y arrête : Comment trouver le juste équilibre entre le temps professionnel et le temps personnel ? Ou comment contrôler la mesure du temps sur le plan juridique ? Comment considérer le travailleur comme un salarié à part entier ? Quel statut lui donner ?

Si ce mode d'organisation est réservé au cadre que devient le reste des salariés non cadres dans une forte dynamique technologique ? Dans le cas de figure, le télétravail est aussi une question d'évolution des mentalités, lesquelles mentalités s'adapteront à la nouvelle société, société de l'information et des nouvelles technologies.