



**Research Network on Innovation
Réseau de Recherche sur l'Innovation**

**WORKING PAPERS
DOCUMENTS DE TRAVAIL**

N°32 / 2013

**TELETRAVAIL : LA CONSOLIDATION DE LA DIMENSION TERRITORIALE DU
DROIT DU TRAVAIL**

Serge LE ROUX

TELETRAVAIL : LA CONSOLIDATION DE LA DIMENSION TERRITORIALE DU DROIT DU TRAVAIL

TELEWORKING: THE CONSOLIDATION OF THE TERRITORIAL DIMENSION OF LABOUR LAW

Serge LE ROUX¹

Résumé : La crise du modèle taylorien-fordien a provoqué (et a été provoquée par) des flux d'innovation et des changements, quelquefois profonds, souvent irréversibles, tant dans les domaines de la technologie, que dans ceux de l'organisation des entreprises, des activités des individus, du contenu des territoires. Un des changements pourrait être la généralisation du télétravail. Mais, celui-ci est loin de faire l'unanimité dans une société sclérosée. L'article approfondira les raisons pouvant expliquer cette absence de traitement d'une question dont les effets sont paralysant pour nombre d'initiatives innovantes, que ce soit dans le champ de l'action productive, celui des modes de vie, et surtout dans celui de l'action territoriale ; et nous tenterons de présenter quelques pistes envisageables pour combler ces lacunes dans cette troisième dimension

Summary: The crisis of the Fordist-Taylorist model caused (and was caused by) the flow of innovation and changes, sometimes profound, often irreversible, as well in the areas of technology, as in the organization of firms, individual activities, and the content of the territories. One of the changes could be the generalisation of teleworking. However, this is far from unanimous in an ossified society. This article explores the reasons that can explain this lack of addressing an issue of which the effects are crippling for many innovative initiatives, either in the field of productive activity, or the ways of life, and especially in the field of territorial action. We will try to present some possible ways to address these gaps in the third dimension.

© Réseau de Recherche sur l'Innovation, 2013

¹ Fondateur-gérant du Cabinet *CAP Télétravail*
Vice-président de l'Association française du télétravail et des téléactivités
&
Laboratoire de Recherche sur l'Industrie et l'Innovation
Université du Littoral Côte d'Opale, Dunkerque, France (chercheur associé)
Réseau de Recherche sur l'Innovation (vice-président)
rrislr@yahoo.fr

**TELETRAVAIL : LA CONSOLIDATION DE LA DIMENSION TERRITORIALE DU
DROIT DU TRAVAIL**

**TELEWORKING: THE CONSOLIDATION OF THE TERRITORIAL DIMENSION
OF LABOUR LAW**

Serge LE ROUX

TABLE

PROBLEMATIQUE	4
1. MÉTHODOLOGIE : TERRAINS D'ÉTUDE	5
2. CONTEXTE : CONSTATS GÉNÉRAUX	6
3. LA QUESTION ÉCONOMIQUE TERRITORIALE AUJOURD'HUI	8
4. CONTENU : LA CONSOLIDATION DE LA DIMENSION TERRITORIALE DU DROIT DU TRAVAIL	14
4.1. La faible présence de la dimension territoriale dans le droit du travail	14
4.2. Des pratiques contractuelles dynamiques : l'exemple du 1 % Logement	15
5. RÉSULTATS : VERS DE NOUVELLES DIMENSIONS TERRITORIALES DU DROIT DU TRAVAIL	17
CONCLUSION	19
BIBLIOGRAPHIE	20

PROBLEMATIQUE

La crise du modèle taylorien-fordien a provoqué (et a été provoquée par) des flux d'innovation et des changements, quelquefois profonds, souvent irréversibles, tant dans les domaines de la technologie, que dans ceux de l'organisation des entreprises, des activités des individus, du contenu des territoires.

Commun à ces trois domaines, le statut du travail...

(1. Le travail crée de nouvelles technologies ; leurs applications dans les activités productives modifient le contenu du travail qui y est réalisé, créent de nouveaux métiers ; 2. Ces transformations appellent de nouvelles réponses de la part des entreprises, en matière d'organisation interne, de la place des opérateurs au sein des processus de production, des règles de fonctionnement et de régulation ; 3. A leur tour, les territoires sont affectés par les changements : des postes de travail peuvent y être décentralisés, la localisation des unités de production répond à de nouvelles normes)

... tend à être tirailé par les différents vecteurs de transformation, qui agissent simultanément dans les trois domaines considérés supra, mais selon des logiques et des trajectoires pluridirectionnelles et non convergentes (complexification systémique).

On doit remarquer que la question du travail est rarement analysée en tant que telle (pour des raisons diverses qui ne seront pas explicitées dans le corps de cet article) ; les disciplines scientifiques, la pratique législative et réglementaire, le débat public s'intéressent aux façons dont le travail est encadré, organisé, entouré, protégé, compté, payé... mais peu pour ce qu'il est en lui-même, fondamentalement, à savoir une activité humaine autonome, créatrice de valeur, comme bien des penseurs l'ont pourtant, de longue date, exprimé (pour s'en tenir à un exemple contemporain, le professeur Ivan Lavallée : « Avec l'homme, la matière devient consciente d'elle-même » [1991])². Certes, on peut aisément comprendre que les parements du travail, l'emploi, les conditions dans lesquelles il s'exerce, il est managé, l'ergonomie, les incidences sur la santé, les relations sociales, le droit... constituent des préoccupations de la vie concrète des salariés, des problèmes de coûts-avantages pour les entreprises, des questions d'ordre public pour l'Etat... toutes choses qui légitiment amplement que beaucoup d'efforts et d'attentions soient déployés pour trouver des solutions acceptables par chacune des parties concernées, et peut-être même par toutes à la fois.

On peut néanmoins garder quelques interrogations sur les résultats de cette oblitération du contenu-cœur du travail (versus la prise en charge d'items de sa périphérie) dans la mesure où cette question ne peut rester très longtemps sans traitement, comme si l'on se contentait de soigner des symptômes, sans se préoccuper de leurs racines. Le risque paraît majeur d'un retour quasi certain, et plutôt violent, de cette réalité cachée.

L'article approfondira les raisons pouvant expliquer cette absence de traitement d'une question dont les effets sont, d'ores et déjà, paralysant pour nombre d'initiatives innovantes, que ce soit dans le champ de l'action productive, celui des modes de vie, et surtout dans celui de l'action territoriale ; et nous tenterons de présenter quelques pistes envisageables pour combler ces lacunes dans cette troisième dimension.

² Ou encore comme l'indique Georges Sorel, rejoignant certaines préoccupations contemporaines sur les relations entre travail et créativité : « L'acte de production est la plus haute manifestation de la puissance humaine puisqu'elle affirme sa vertu créatrice. L'art est l'anticipation de la plus haute production ».

1. MÉTHODOLOGIE : TERRAINS D'ÉTUDE

Les analyses qui sont présentées ici procèdent d'investigations menées par l'auteur, certaines déjà anciennes, et d'expériences multiples³ acquises sur le terrain générique du travail à distance et de ses tenants :

- conférences : dans des structures ministérielles, chambres consulaires, collectivités locales, universités...
 - consultations : entreprises (Accor, Air France, Atos, EDF, RATP, Renault, Thalès, Vilogia...) et collectivités locales, pour l'implantation de solutions de télétravail ou de télécentres ;
 - conception et/ou réalisation de projets innovants ;
 - enseignement : université, école d'ingénieurs, encadrement de mémoires de master ;
 - expertises auprès d'organismes publics et privés chargés de la rédaction de rapports officiels ;
 - management de divers organismes de recherche ou chargés de missions publiques, en France et dans des pays étrangers ;
 - participation à de nombreuses structures décisionnelles nationales et européennes, assistance de parlementaires pour la rédaction de textes législatifs ;
 - actions de recherche : création d'un observatoire européen du télétravail, expertise des premières expériences de travail à distance, analyses de leurs conséquences sur le travail, sur le salariat, les lieux de travail, la cybercriminalité, la proximité, le développement rural, les formes d'organisation économique, les territoires, la formation de la main d'œuvre, la fonction publique, les relations sociales, le développement durable, l'artisanat, les PME...
 - visites de sites et d'entreprises ;
 - présences médiatiques ;
 - publications scientifiques et de vulgarisation :
- *Qu'est-ce qu'un télécentre ?* (ouvrage à paraître en 2013)
 - *Le télétravail comme inauguration d'une nouvelle séquence Technologies-Travail-Territoire, axe de construction collaborative de la proximité*, communication aux 7^{es} Journées de la Proximité, HEC Montréal, 21-23 mai 2012.
 - *BYOD, un pas de plus vers un capitalisme sans salariés*, Editorial, site RRI, avril 2012.
 - *Homeshoring, ouverture d'une voie économique nouvelle*, communication au Forum de l'Innovation-V RRI / ISEG / ISERAM, La nouvelle alliance industrielle, Entrepreneurs, innovation et création de valeur dans la mondialisation, Maison de l'Europe, Paris, 5 avril 2012.
 - *L'économie-monde numérique, vers une redéfinition de la notion de territoire économique*, Séminaire Inocrea, Maison européenne des Sciences de l'Homme et de la Société, Lille, 31 mars 2011.
 - *Le rôle des managers de proximité dans un projet d'introduction du travail à distance*, note pour Eric Couté, responsable Télétravail chez Renault, 20 juillet 2010, 7 p.
 - *Le travail collaboratif, un avenir du travail dans le développement durable*, in Le Roux (dir.) *Le travail collaboratif, une innovation générique*, 2009, pp. 171-200.
 - *La mise en œuvre d'une approche collaborative comme facteur d'innovation dans les PME-PMI*, in Le Roux S., Marcq J. (dir.) *Le travail, formes récentes, nouvelles questions*, 2007, pp. 189-208.
 - « L'artisanat est-il l'avenir du système industriel ? Vers une théorie de l'artisanat de la révolution informationnelle », *Marché et Organisations. Cahiers d'Economie et de Gestion de la Côte d'Opale*, n° 1, L'Harmattan, Paris, 2006, pp. 55-71.

³ Les positions institutionnelles actuelles de l'auteur figurent en première page.

- Temps et subsomptions d'hier et de demain, *Document de travail LabRII*, novembre 2003, 25 p.
- *Nouvelles technologies de l'information et de la communication, nouveaux rapports de production et de la consommation, nouvelles coopérations*, OCDE, Forum The Public Voice in Electronic Commerce, Paris, 11 octobre 1999.
- Etude sur la localisation des sites du réseau de bureaux de voisinage d'Ile-de-France, Paris, 1996.
- Etude sur la configuration d'un télé-centre de voisinage, Paris, 1995.

2. CONTEXTE : CONSTATS GÉNÉRAUX

Comme on le sait depuis Schumpeter, le moment de crise est celui où « l'ancien » ne fonctionne plus convenablement, ne peut plus résoudre les questions posées et contribue même à les aggraver, tandis que « le nouveau », qui commence à apparaître, n'a pas suffisamment de force pour imposer les nouveaux paradigmes. Autrement dit, les innovations disponibles, produites par le travail scientifique et l'expérience des opérateurs sont, soit impossibles à mettre en œuvre, soit détournées de leur finalité et asséchées quant à leurs potentialités transformatrices. Si l'on met en action cette grille de lecture de la réalité économique contemporaine, sur le triptyque analytique proposé on peut, en effet, voir que chacun de ces trois ordres (l'entreprise, la personne, le territoire) est atteint, à sa façon, par cette collision des époques.

Pour les entreprises : les équipements nouveaux sont sous-utilisés (cas des logiciels par exemple) ou même gérés par défaut, tel que le révèle, en creux, la pratique récente du BOYD⁴, les entreprises finissant par abandonner ce qui avait constitué le fer de lance de leur bataille rationalisatrice du XIX^e siècle (à savoir la recherche de l'imposition aux ouvriers des outils appartenant à l'entreprise, versus ceux qui leur appartenaient en propre, issus des pratiques artisanales antérieures) pour désormais, en un étonnant tête-à-queue historique, autoriser, ou même inciter, leurs employés à utiliser, pour leurs activités professionnelles, leurs propres matériels personnels (Le Roux, 2003 & 2012b) ; en tous cas, les modes d'organisation dominant actuellement, quittent assez peu les rives connues du taylorisme ; bien peu d'initiatives alternatives apparaissent, sauf celles, en quelque sorte, inventées par les opérateurs eux-mêmes (dans les modes projet par exemple) et qui finissent, bon an mal an, par être validées par les hiérarchies, sans que ce type de modèle puisse réellement devenir un axe pérenne de réorganisation de l'entreprise.

Pour les personnes : sur le plan privé, elles deviennent des consommateurs friands des innovations arrivant par les marchés ; ce qui les rend assez circonspectes quant aux pratiques, restant souvent anciennes, de leurs employeurs : le hiatus qui apparaît entre les produits disponibles et les méthodes mises en œuvre pour les fabriquer (même si l'on sait que les lieux de production de ces biens nouveaux ne sont, en général, pas localisés dans les espaces de consommation) crée des incompréhensions, des désillusions et des frustrations, que l'on voit marquer, plus particulièrement, les *digital native* ; et qui débouchent sur des crises de motivation, un turn over élevé, l'absentéisme, la perte de potentiel et de performance⁵.

⁴ *Bring Your Own Device* : littéralement : apportez votre propre matériel.

⁵ « (L'une des) marque de fabrique de la génération Y est un rapport à l'entreprise marqué par le donnant-donnant. En effet, les jeunes de cette cohorte ont été habitués à être consommateurs dès leur plus jeune âge. Ce qui a deux implications : d'une part, ils veulent avoir le choix ; d'autre part, ils ont le réflexe d'évaluer dans

Pour les territoires : le schéma ancien de recherche d'implantations *brick and mortar*, dans les zones d'activités, conçues spécialement dans cette recherche d'attraction de forces économiques supplémentaires au sein de la circonscription administrativo-politique, est directement attaqué par la volatilité croissante du capital dit fixe ; le résultat d'un départ d'une unité de production installée sur son territoire, pour la collectivité, est négativement triple : perte de la source d'emplois concernée (et des ressources fiscales qui accompagnaient cette implantation⁶) ; obligation de gérer des locaux devenus vides ; poids des conséquences des pertes d'emplois subies. En contrepoint, la conception d'une nouvelle attractivité n'est pas spontanée, en grande partie pour les raisons exposées au § 1 ci-dessus : la demande des entreprises, par exemple, pour de lieux d'accueil de postes de travail décentralisés est encore infime (Le Roux, 2013).

Le rapport salarial traditionnel (de type industriel fordien) semble définitivement dépassé, à la fois, pour que la combinaison productive atteigne son optimal d'efficacité, et pour que les individus y trouvent les moyens de mettre en œuvre leurs capacités et en retirent des éléments positifs pour leur propre existence personnelle.

La vieille organisation taylorienne repose sur des principes bien connus de la subordination de l'exécution à la conception, de l'organisation stricte (« scientifique ») de la discipline interne à l'entreprise et de l'obligation de moyens. Ce schéma a, dans l'histoire de l'industrialisation, largement fait les preuves de son efficacité : il a permis la production moderne puis, avec son soutien fordien, la consommation de masse et l'urbanisation. On en voit aujourd'hui (depuis quelques décennies) les limites : la sous-estimation des capacités créatrices des individus (repliées dans le « travail réel » versus le « travail prescrit ») ; la pauvreté du rapport salarial ; la crise de motivation ; les nuisances environnementales...

Mais, surtout, l'obsolescence du modèle provient de la transformation du contenu de la production : le chronomètre derrière l'ouvrier pouvait fonctionner dans le cadre d'un travail manuel, répétitif ; il devient complexe à manier dans le cadre d'un travail de nature intellectuelle (quoique les tentatives pour faire entrer le nouveau dans l'ancien ne manquent pas, le plus emblématique de ces efforts anachroniques étant sans doute la semaine de 35 heures⁷).

L'entreprise sait gérer, sinon les crises, du moins les difficultés : c'est le travail même du manager que d'imaginer les solutions adéquates face à une situation jugée défavorable ou insatisfaisante. Et, de fait, face aux difficultés signalées supra (§ 1) nombre d'initiatives ont été prises, certaines avec un succès relatif (*lean management*) d'autres présentant un bilan plus modeste (management participatif, par exemple) : on a cherché à réduire les pyramides hiérarchiques, stimuler l'autonomie dans des modes projet, individualiser les systèmes de rémunérations, flexibiliser les statuts... on tente ainsi de quitter la rive protectrice du taylorisme, mais prudemment et, surtout, sans trop savoir où aller. De fait, les dilemmes sont quotidiens : laisser plus d'initiatives aux salariés, n'est-ce pas prendre des risques exagérés ?

quelle mesure ce qu'on leur propose vaut ce qu'il en coûte pour l'obtenir. Ils arrivent ainsi dans l'entreprise avec un mélange d'assurance et de revendication qui crispe souvent leurs aînés » (Manageris*, 2009, p. 3).

*Synthèse de : Tulgan Bruce, *Not everyone gets a trophy*, Jossey-Bass, 2009 ; Ollivier Daniel, Tanguy Catherine, *Génération Y mode d'emploi*, De Boeck, 2008.

⁶ Avant la transformation de la taxe professionnelle en contribution foncière des entreprises.

⁷ On peut ajouter le bel aveu de Jean-Jacques Rousseau (qui n'a, apparemment, fait encore que peu d'émules) : « Je n'ai jamais rien pu faire la plume à la main, vis-à-vis d'une table et de mon papier. C'est à la promenade, au milieu des rochers et des bois, c'est la nuit dans mon lit durant mes insomnies, que j'écris dans mon cerveau » (cité par Jean-Emmanuel Ray, 2008, p. 253).

Abandonner les méthodes connues de contrôle ne va-t-il pas aboutir à du laisser aller ? Nos managers de proximité ont l'impression d'être seuls face à des salariés de plus en plus exigeants et incontrôlables : faut-il les soutenir et comment le faire sans que l'on perde en niveau de performance ? etc. (CGIET, 2011).

3. LA QUESTION ÉCONOMIQUE TERRITORIALE AUJOURD'HUI

L'immatérialisation permet de s'affranchir d'une partie des contraintes historiques de la production, comme « la distance-temps, la distance-coût... la vitesse d'accès... l'aisance du déplacement » (Cattan, 2011). Dans le mouvement de mondialisation apparu avec les nouvelles possibilités techniques en matière de matérialisation de l'objet générique nouveau : l'information ; puis de la dématérialisation de sa gestion et de sa communication, l'idée a d'abord dominé que tout devait devenir mondial : la finance bien sûr, la production, et même les populations, désormais unifiées par les normes consuméristes et culturelles globalisantes, accompagnées de l'impératif de mobilité et de flexibilité. Cette illusion du « tout global », destructeur des existants, a fini par céder le pas devant les « pesanteurs sociologiques », le refus très majoritaire d'une mobilité absolue de tous sur tout l'espace planétaire⁸. Le local a repris un peu pied, la notion de proximité est apparue. Celle-ci semble avoir désormais trouvé une légitimité, autant sociale (intérêt des personnes) que politique (actions publiques, globales et locales) et même économique (stratégies de spécialisations territoriales) ; et elle se présente, aujourd'hui, comme le produit, et peut-être le réceptacle des convergences entre les uns et les autres⁹.

Le premier mode d'organisation des hommes, devenant conscients de leurs forces et de leurs capacités organisatrices, a été celui, par la force des choses, du rassemblement en un seul lieu de la résidence des personnes et de leurs activités de subsistance. Depuis les tribus des chasseurs-cueilleurs (Sahlins, 1996) jusqu'au village féodal, ce mode d'implantation s'est maintenu, sans qu'il soit beaucoup concurrencé, l'urbanisation restant, historiquement, très longtemps minoritaire. Sans le faire totalement disparaître, la révolution industrielle a créé ce modèle alternatif : l'usine, la ville, la métropole... et l'a superposé à l'existant, superposition en général conflictuelle (le « désert français »). Le besoin consubstantiel de proximité, que l'on pourrait également qualifier d'aspiration à la sédentarité et/ou à la vie en communauté, a été marginalisé, renvoyé comme anachronique, pendant toute la montée en puissance de la révolution industrielle ; par un effet mimétique peu surprenant, celle-ci a ainsi créé une subordination des territoires ruraux (voir, sur le sujet, les ouvriers-paysans du Nord ou d'Auvergne).

La comparaison mimétique peut peut-être être encore un peu prolongée avec l'analyse précédente concernant les transformations actuelles du travail : en effet, à la même mesure que les organisations productives industrielles ont fait apparaître des porosités « non scientifiques », pour l'essentiel non désirées, provenant de la pression du travail total (taylorisé et non taylorisé) le besoin de sédentarité, de proximité et de communauté réapparaît, aujourd'hui également, comme ressuscitant d'anciennes attentes. Même si elle lui emprunte

⁸ Il existe aussi d'autres raisons à ce « repli », comme l'indique, par exemple, Pierre Veltz : « Le caractère peu réaliste des images de la firme cosmopolite et a-nationale est une évidence qu'oublient certains analystes emportés par leur fougue mondialisante. Les grandes firmes du monde actuel restent américaines, anglaises, japonaises, parfois binationales (Shell) jamais davantage » (1997, p. 138).

⁹ Cette partie de l'article emprunte quelques éléments (dont le tableau ci-dessous) à une communication présentée, en mai 2012 aux 7^{es} Journées de la Proximité, organisées par HEC Montréal.

quelques traits, cette résurgence de la proximité n'a que peu à voir avec un nostalgique « éternel retour » ; elle est, bien au contraire, puissamment inscrite dans les formes les plus avancées de la production contemporaine. Inversant le mouvement précité « Tout vers le global » et utilisant les mêmes canaux de la communication, instantanée et illimitée, que ce « global » a créés et avec lesquels il a conquis le monde, elle signifie simplement que l'acte de travail peut désormais gagner en autonomie, se libérer des contraintes de fixité que l'usine et l'organisateur Taylor lui ont assignées (Le Roux, 2012c).

Les territoires, longtemps malmenés, amenés à l'état de résidu du calcul économique, historiquement sous l'emprise de pressions fortes et continues du monde dominant de la grande entreprise, éprouvent des difficultés à saisir ces inflexions de tendances, certes récentes - mais qui semblent désormais irréversibles - et n'imaginent que partiellement les opportunités qui s'entrouvrent¹⁰. Pour les collectivités territoriales, la donne qui s'offre à elles est, à bien des égards, complètement nouvelle : la question du développement économique des territoires devrait tendre à se fusionner avec celle des modes de vie des habitants, pour atteindre des questionnements réévalués : comment construire son attractivité dans un contexte de mise en concurrence, non plus des implantations d'unités de production, mais de postes de travail individuels ? Comment, dans ce nouveau jeu stratégique, réorganiser les espaces, les prestations (à la population, aux entreprises) ? Comment conforter ses économies endogène, présente ou résidentielle ? Comment agir sur sa « zone d'influence économique »¹¹ ?

Les institutions étatiques, dans un contexte général de réduction de leurs fonctions régulatrices, sont dans le même pataugis, entre un passé encore vif et ce futur encore vacillant : leurs politiques semblent hésitantes, cherchant plus à consolider, ou à aménager, les anciennes pratiques qu'à faire émerger les innovations marquantes ; les agrégations et incitations anciennes se désincarnent de fait, mais les constructions alternatives sont encore peu conceptualisées : comment concevoir des actions de soutien à la nouvelle compétitivité¹² ? Comment relier les diverses tendances, nécessaires, d'efficacité économique, de bien-être des populations, les objectifs environnementaux, les rééquilibrages territoriaux... ? Comment se réformer soi-même et être « exemplaire »¹³ ?

Dans cet univers contradictoire, les individus tentent de dessiner des itinéraires combinant la maintenance des héritages, l'inclusion nécessaire - même quand elle n'est pas choisie -, dans les enfilades programmées et inhibitrices de la globalisation¹⁴ et le butinage de fragments de

¹⁰ L'une des questions posées est, en particulier, celle de l'arbitrage entre ville et campagne : le trend historique donne un avantage certain à la première ; aussi pour des raisons contemporaines objectives : la « matière grise » est concentrée dans les métropoles ; en s'y localisant les firmes se protègent du risque de la pénurie de compétences et peuvent gagner dans la réussite des assemblages : « la compétitivité des firmes dépend beaucoup moins du coût des facteurs que de la qualité de leur combinaison » (Bouinot et Bernils, 1993, p. 58). Il reste que les tendances à l'immatérialisation et les progrès des transports (le TGV créateur de synergies) permettent d'envisager un rééquilibrage au profit de la seconde.

¹¹ La « zone d'influence économique » du territoire T est définie par le périmètre au sein duquel un habitant de T peut rejoindre facilement le lieu où se trouve son manager ou son employeur, par exemple en un aller et retour réalisé au cours de la même journée ; par extension, la « zone d'influence économique » du territoire T est composée de tous les emplois localisés à l'intérieur de ce périmètre.

¹² Voir le communiqué de l'AFTT sur le rapport Gallois : « La cible encore manquée », 6 novembre 2012 (<http://www.aftt.asso.fr/rapport-gallois-la-cible-encore-manquee>).

¹³ Voir le très intéressant rapport rédigé par le Conseil général de l'Industrie, de l'Energie et des Technologies (2011) visant à développer le télétravail dans les administrations publiques, resté malheureusement sans grande application concrète.

¹⁴ « Les années 4x4, le règne de la mobilité généralisée » (Ollivro, 2011, p. 82).

libertés inédites¹⁵. Les appréhensions ancestrales de l'espace fonctionnent encore mais au ralenti, des distorsions éloignent les mondes de la vie professionnelle de ceux de la vie personnelle : comment conjuguer les aspirations à la sédentarité avec les impératifs de la mobilité ? Quels sont désormais les lieux et méthodes pertinents de la reproduction sociale ?

Quand on observe les stratégies les plus récentes des grandes entreprises, on peut discerner l'apparition d'une nouvelle approche des territoires. Le phénomène n'est pas nouveau, le processus de concentration des activités sur un espace unique est en bonne partie révolu. La mondialisation des espaces et des communications, la globalisation des stratégies, fondée sur celle des communications, a fortement bouleversé, depuis plusieurs décennies, le schéma ancien de centralisation. Ces stratégies postmodernes connaissent cependant des résultats contradictoires : si la dispersion mondiale des productions est désormais un fait établi, certaines des dérives d'opérations de délocalisation invitent à revisiter lesdites pratiques ; et ce vers une sorte de « recentrage », non sur un lieu unique comme dans le modèle industrialo-urbain des XIX^e-première moitié du XX^e siècles, mais vers des formes que l'on pourrait désigner comme des « réticulations de proximités », recherches de conjugaison des avantages réciproques de l'immatérialisation (et de sa dynamique de réduction des espaces-temps) et de la sédentarité (avec sa propre dynamique de constitution de ressources stables)¹⁶. Le tableau ci-dessous tente de dresser la nouvelle feuille de route des firmes les plus avancées sur la question territoriale.

Stratégies managériales	Incidences territoriales
1 Réduction de la surface de bureaux nécessaires au siège de l'entreprise.	La réduction des surfaces occupées par les entreprises, pour leurs tâches traditionnelles, aussi bien pour ce qui concerne les activités du top management, les directions fonctionnelles que des activités de production, se traduit par un afflux de postes de travail dans les territoires proches des lieux de résidence des collaborateurs.
2 Pour la partie restante (correspondant à l'occupation temporaire de ces locaux par les télétravailleurs) : adoption de l'organisation en open space.	Il reste, pour les collectivités concernées à imaginer les meilleures solutions pour aider à l'organisation de l'aménagement des nouveaux espaces de travail requis et l'accueil des personnes concernées. Cet apport peut aussi constituer une source de renforcement de l'attractivité du territoire.
3 Coproductions avec les collectivités locales pour la réalisation d'équipements de travail de proximité correspondant aux attentes de	La conception des nouveaux dispositifs du travail de proximité, du type télécentre, leur construction, leur installation, leur mise en service et leur gestion peuvent être

¹⁵ Même si ces « libertés » conservent une composante mythique, comme l'indique, à sa façon, Marc Lemonnier : « C'est peut-être la grande illusion de cette fin de siècle : les nouvelles technologies de l'information vont nous permettre de « libérer » du temps » (*Diagonal*, n° 131, mai-juin 1998, p. 46).

¹⁶ Reste à fixer la désignation de ce phénomène, à la fois, « post-postmoderne », « néo-féodal » (le retour de l'ancien village des temps anciens, autosuffisant mais quand même relié au monde par le commerce international, le prêt à intérêt, l'impôt royal... cf. Lopez, 1974) et non communautariste : le lieu de la vie choisie (*Choose your own life place*) ? (allusion au *Bring your own device* : voir supra).

l'entreprise.	effectuées, soit par la collectivité seule, soit par un opérateur privé, soit par une association des deux ; mais, dans tous les cas, la participation de l'entreprise future utilisatrice et de ses salariés constitue une garantie du succès.
4 Réduction des déplacements professionnels (correspondant au développement des pratiques de travail à distance) – avantage accentué en cas de recours aux solutions de la téléprésence.	Les diminutions des fortes affluences sur les voies de circulation, routières ou ferroviaires, particulièrement aux heures de pointe, ouvre des possibilités de meilleure gestion des équipements existants, de réduction des pressions dues aux embouteillages, surcharges de trafic, saturation des lieux de stationnement. Elles permettent aussi de reconcevoir ces équipements avec des visions nouvelles (exemple des pôles gares).
5 Amélioration des bilans carbone.	La réduction des émissions polluantes est un élément précieux pour dynamiser les politiques locales de reconquête de la qualité de l'air.
6 Hausse importante (de l'ordre de 10 à 20 %) de la productivité du travail, par : - le passage de l'obligation de moyens à l'obligation de résultats ; - le décloisonnement des tâches ; - la disparition d'une partie des coûts cachés ; - la meilleure efficacité de l'encadrement intermédiaire (mesure objective du travail, dialogue professionnel dynamisé...).	Le fait que l'introduction de nouvelles formes de travail permette aux entreprises de dégager d'importants surplus en termes de résultats, favorise les perspectives de développement local, dans la mesure où ces entreprises peuvent disposer d'une certaine propension à utiliser une partie des gains obtenus à la création et à l'animation d'espaces de travail de proximité.
7 Augmentation du pouvoir d'achat des salariés (réduction des dépenses en matière de transport, de garde d'enfants, de restauration hors du domicile, du temps partiel « non choisi »...) et du temps disponible (suppression de déplacements pendulaires).	Les gains dégagés par les télétravailleurs (en termes monétaires et de temps disponible) pourront, en partie, être réinvestis dans le commerce et les activités locales (la collectivité, ou des particuliers, peuvent, par exemple, développer des projets de circuits courts, d'échanges de services...).
8 Baisse de l'absentéisme.	Les collectivités bénéficieront d'une moindre pression sur les réseaux locaux de santé.
9 Moindre incidence des perturbations externes (grèves des transports, intempéries, pandémies...).	Les perturbations climatiques, sanitaires, naturelles ou d'origine sociale constituent souvent des charges supplémentaires pour les collectivités. Le fait que de nombreuses activités économiques dépendent des

	<p>moyens ainsi mis en œuvre et des résultats qu'ils permettent d'obtenir, renforce la pression sur les services locaux et crée une véritable obligation de réussir (sur des critères de réactivité et d'efficacité). La baisse de l'impact de ces perturbations s'analyse donc comme un gain pour les collectivités.</p>
10 Alternative, dans certains cas, à l'outsourcing.	<p>L'arbitrage que les entreprises peuvent effectuer en faveur de solutions de proximité est un évident signe d'encouragement pour les territoires, pour qui l'avantage comparatif, jusque là négatif, tend à se retourner.</p>
11 Extension de la zone de recrutement, à des personnes : - compétentes mais trop éloignées du lieu de travail ; - à mobilité réduite : possibilité d'embauche de travailleurs handicapés, de seniors, de femmes isolées, de jeunes discriminés... - à la recherche d'un emploi adapté à leurs conditions de vie...	<p>Le fait que, grâce à la collaboration à distance, les entreprises vont pouvoir accéder à de nouveaux gisements de main d'œuvre, constitue un vecteur de soutien aux politiques d'accompagnement social des collectivités locales. Celles-ci peuvent aussi réorganiser certains de leurs dispositifs en conséquence : formation professionnelle par exemple.</p>
12 Meilleure fidélisation du personnel (pouvoir, par exemple, conserver des collaborateurs appelés à changer de résidence pour des raisons externes à l'entreprise, ou en cas de déménagement de cette dernière).	<p>Pour les collectivités, cette possibilité, pour un habitant, de pouvoir conserver l'emploi actuellement occupé, quelle que soit l'implantation de l'entreprise, s'analyse comme un encouragement à la sédentarisation de ses résidents, élément favorisant l'allongement et à la stabilisation des horizons des politiques.</p>
13 Meilleure image de l'entreprise : plus écologique, plus respectueuse de ses collaborateurs, plus moderne...	<p>Le fait que ce nouveau travail numérique de proximité tende à s'implanter sur un territoire, par l'action d'entreprises efficaces, soucieuses du sort de leurs collaborateurs, comme de la protection de la planète, peut engendrer des effets, éventuellement cumulables, favorables au développement du territoire : celui-ci pourra se prévaloir de cette modernité en construction pour dynamiser son attractivité.</p>
14 Attractivité renforcée de l'entreprise (vers les jeunes, les étrangers...).	<p>Il pourra aussi réévaluer ses diverses politiques (sociale, culturelle, touristique...) en fonction de ces nouvelles considérations.</p>
15 Dynamisation des relations sociales ; plus grande convivialité interne ; développement d'un esprit de responsabilité renforcé ; diffusion de règles de confiance dans le	<p>Les projets d'introduction du travail à distance dans les entreprises, s'ils sont bien menés, peuvent enclencher des effets secondaires particulièrement déterminants pour la vie intérieure de l'organisation</p>

travail.	(surtout en France). Si une telle dynamique se déploie dans l'entreprise, la collectivité peut en tirer des retombées utiles, par exemple en contribuant à stimuler l'esprit multiforme de collaboration.
16 Amélioration des relations clients (cf. Le Roux, 2012a)	Les indications fournies ci-dessus concernant les entreprises employeurs des habitants du territoire, peuvent être reportées homothétiquement sur les partenaires de ces entreprises : la collectivité pourra s'appuyer sur ceux des clients et fournisseurs localisés sur son territoire pour instituer et déployer de nouvelles relations avec ces entreprises distantes, devenant ainsi, de proche en proche, de véritables partenaires du territoire.
17 Meilleure maîtrise du travail en réseau, distancié	La pratique du travail numérique de proximité est un encouragement, tant à l'équipement du territoire en réseaux de télétransmission efficaces (Très haut débit) qu'au large déploiement des multiples usages que le numérique suscite : amélioration de la maîtrise des techniques de communication, des applications collaboratives...

L'entreprise contemporaine commence (timidement) à tisser avec les territoires de nouveaux rapports, allant vers une certaine harmonie, voire un début de compréhension ; elles cherchent à les intégrer dans leurs stratégies, pour qu'ils deviennent des acteurs efficaces, peut-être légitimes, de leur structuration. Le domaine du télétravail a longtemps été présenté comme un vecteur privilégié de ce rapprochement quasi unanimement considéré comme bénéfique. Las, les intentions, affichées avec bonne foi, tout au long des deux dernières décennies, n'ont pas débouché sur des expériences probantes ; bien au contraire, les efforts déployés, tant par les pouvoirs publics que par les responsables locaux, voire ceux de certains managers du secteur privé ou chefs d'administrations, n'ont pu aboutir à des résultats palpables et durables.

Ce décalage ne cesse d'interroger : quand on relit les textes originaux de lancement de l'idée et des premiers projets de télétravail, on sent, de la part de leurs promoteurs, une vraie sincérité vis-à-vis des bienfaits attendus d'une innovation produisant de façon équidistante, des effets heureux sur les entreprises, les individus et les territoires ; suivie, jusqu'à aujourd'hui, par des séries d'interrogations, pratiquement tout aussi sincères, sur les raisons de ces blocages, les obstacles, culturels et autres, pouvant expliquer l'atonie persistante du phénomène.

Le temps semble arrivé de revisiter la problématique initiale pour tenter de dépasser le niveau alpha des explications. Ce travail est actuellement entrepris et, ici, on se contentera d'en présenter deux des principales hypothèses :

- *Hypothèse 1* : le travail à distance/de proximité met en jeu trois partenaires : l'entreprise, le territoire et le salarié-habitant, liés objectivement, de façon indissociable, dans tout projet de distanciation du poste de travail ;

- *Hypothèse 2* : pour que cette triple relation (de type systémique) puisse être initiée et fonctionner, il est requis que des formes juridiques ad hoc existent et soient mises en œuvre de concert par les trois parties prenantes.

Sur ces plans, beaucoup reste à construire. Cet article abordera l'une de ces dimensions : la consolidation nécessaire de la dimension territoriale du droit du travail.

4. CONTENU : LA CONSOLIDATION DE LA DIMENSION TERRITORIALE DU DROIT DU TRAVAIL

Fondamentalement, le contrat de travail détermine les relations entre un employeur et un employé, dans un cadre bien défini : celui de l'entreprise, entité d'abord juridique avant d'être économique : « le rapport de travail typique est le rapport salarial (travail subordonné) unissant un employeur avec un travailleur... » (Supiot, 1999, p. 292).

4.1. La faible présence de la dimension territoriale dans le droit du travail¹⁷

Dans ce schéma, la place de l'extra-entreprise (le territoire d'implantation, ceux de résidence des salariés, la vie personnelle des employés, leurs modes de vie...) est mince ; elle n'intervient qu'à la marge du rapport salarial, sans y appartenir en tant que telle, à l'exception de la désignation du lieu d'exercice du travail¹⁸ et des clauses de mobilité¹⁹. Certes, des éléments relatifs à l'extra-entreprise (l'éloignement, les difficultés liées aux déplacements domicile-travail, les fatigues accumulées, le stress produit par les collisions entre les divers emplois du temps...) peuvent produire des effets sur le rapport salarial : la hausse de l'absentéisme, des perturbations dans les niveaux de productivité ; mais, dans ces occurrences, il demeure encore assez rare que les liens de causalité soient pris en considération.

Dans le même mouvement, si l'on fait un balayage rapide du Code du travail, on voit apparaître, directement ou en creux ou en filigrane, divers points d'ancrage de la question de l'extra-entreprise :

- le territoire : pour l'assiette et le paiement des impôts locaux, le siège du tribunal des prud'hommes, les structures publiques d'aide à la recherche d'emplois, les comités de bassins d'emplois, les métiers à caractère local, les comités interentreprises, l'unité économique et sociale...
- la personne du salarié : pour la prime de transport, la prise en compte des modalités des déplacements domicile-travail dans la fixation des horaires de travail, l'organisation de systèmes de transport collectif, les congés spéciaux (événements familiaux, maternité, garde

¹⁷ Cette réflexion se situe d'emblée dans une approche économiste. Elle cherche néanmoins à prendre en considération les catégories essentielles du droit : « L'application du droit peut obéir à deux formes : la territorialité ou la personnalité. La territorialité du droit suppose l'application du même droit à tous les résidents d'un même territoire. Dans le système de la personnalité du droit, au contraire, plusieurs droits coexistent sur le même territoire, chacun régissant un groupe déterminé de personnes » (Lovisi, 2003, p. 77).

¹⁸ Dont la valeur contractuelle semble bien faible : « Paradoxe : s'il est interdit à l'employeur de toucher à un demi-euro du salaire contractuel du collaborateur, il peut, même en l'absence de toute clause de mobilité, bouleverser sa vie personnelle en le mutant à l'autre bout du département, voire du monde si une telle clause existe. Or quelle modification gêne le plus le collaborateur ? » (Ray, 2008, p. 247).

¹⁹ Dont on ne peut pas dire que ce soit, de la part de la jurisprudence actuelle, une reconnaissance positive de la dimension territoriale du travail : « La politique de la Chambre sociale est claire : inciter les salariés à davantage de mobilité pour garder un emploi, fût-ce dans certains cas au prix d'un bouleversement de leur vie professionnelle ou familiale. Dans la Région parisienne qui forme aujourd'hui un seul secteur géographique, le temps de transport peut ainsi passer de cinq minutes à trois heures » (Ray, 2008, p. 256).

d'enfants malades...) la prise en compte d'éléments des rites religieux, les accidents de trajet, les plans de reclassement...

- la résidence du salarié : pour le travail à domicile, le respect de la vie personnelle, l'indemnisation de l'usage professionnel d'une partie du domicile...
- l'espace national : pour les travailleurs étrangers, les statuts spécifiques des territoires d'outremer, les mobilités internationales...

Ces diverses entrées, si elles signalent effectivement des effets possibles entre l'extérieur de l'entreprise et la mise en œuvre des contrats de travail dans le fonctionnement quotidien de celle-ci, restent dans les marges des modes de gestion habituels ; ces items ne sont, le plus souvent, animés que dans des cas limites, des incidents, des situations de crise²⁰.

4.2. Des pratiques contractuelles dynamiques : l'exemple du 1 % Logement

Hors ce domaine proprement législatif et réglementaire, on doit aussi remarquer que certains milieux patronaux ont compris assez tôt l'importance de la dimension territoriale du travail et l'utilité de la prendre en considération : l'effort mené pour loger les salariés est caractéristique de ce type de démarche^{21 22}.

De fait, la question du logement est significative de cette conduite élargie des affaires : idée issue du catholicisme social, elle s'est matérialisée en 1943 par la mise en place d'un système paritaire, fondé sur une contribution volontaire des entreprises (1 % de la masse salariale) destinée à la construction de logements pour leurs salariés.

Malgré vicissitudes, crises, réformes, ce système, près de 70 ans après sa création, est encore très actif, et utile, comme l'indique l'une de ses utilisatrices, Magali Munoz, Directeur de Projets en charge de l'AMIH à la Direction des Affaires Sociales de Manpower France²³ :

- Question : selon vous, y a-t-il un intérêt à ce que la gestion du « 1 % Logement »²⁴ soit effectuée par des organismes paritaires, hors des circuits étatiques ?

²⁰ Il semble pourtant que des ouvertures existaient, en la matière, dès la création de ce nouveau droit : « ... les juristes procèdent dès le début du XIX^e siècle à des inventaires des « lois administratives ». A la fin du même siècle, c'est la législation « industrielle » ou « ouvrière » qui assure un point de départ au droit du travail. La référence civiliste est telle que la nouvelle discipline accède à une vie juridique spécifique d'abord par voie d'opposition aux principes consacrés par le Code civil ... la première approche du droit du travail réside dans l'étude des atteintes portées à l'autonomie de la volonté consacrée par le Code en matière de louage de services. Dans un second temps, la doctrine cherchera une idée organisatrice propre à la nouvelle branche du droit ... Pour le droit du travail (elle la trouvera) dans l'existence d'un plan de vie collective qui n'est ni civil, ni politique, mais social » (Lovisi, 2003, p. 312).

²¹ Démarches engagées, sans doute, à partir de plusieurs préoccupations : la recherche de solutions de proximité ; la volonté d'apaiser certaines tensions agissant négativement sur l'ambiance de travail ; le souci de maîtriser l'éclosion toujours possible de perturbations sociales ; la maîtrise du secteur du logement social...

²² « Au XIX^e siècle, nombre d'employeurs pratiquaient un paternalisme aussi décrié aujourd'hui qu'apprécié à l'époque par les rares salariés auxquels il s'appliquait (cf. *Le catéchisme du Patron*, Léon Harmel, 1889). Ces prolétaires, habitant des cités ouvrières où la « Rue de la Droiture » croisait l'« Avenue de la Ponctualité », bénéficiaient ainsi d'infirmeries, crèches et autres centres de vacances, toutes « œuvres sociales » dévolues en 1945 au tout récent comité d'entreprise. Un siècle plus tard, ce mélange des genres est rejeté par le droit comme par les mentalités. Est-ce à dire que l'opposition vie privée/vie professionnelle soit tranchée ? Rien n'est moins sûr... » (Ray, 2008, p. 300).

²³ Interview réalisée lors de la Plénière des Assemblées régionales du groupe Vilogia, « Métropolisation et développement équitable des territoires », Cité de l'Architecture et du Patrimoine, Palais de Chaillot, Paris, 19 décembre 2012.

²⁴ Aujourd'hui intitulé « Action Logement ».

« A partir du moment où l'entreprise contribue à hauteur de 0,45 % de sa masse salariale au profit de l'accès au logement de ses salariés, il paraît de bon aloi que ces fonds soient gérés par une organisation dédiée. Une organisation paritaire doit assurer une bonne attribution de ces ressources dans l'intérêt des salariés et par conséquent, aussi dans l'intérêt de l'entreprise. Emploi, Logement et Transports sont la trilogie indissociable à l'insertion dans la vie.

Pour illustration, une entreprise comme Manpower France contribue annuellement en moyenne linéaire pour 10 M€ et gère plus de 5 000 demandes de logement (locatif en parc social) par an. Nous arrivons à loger plus de 1 000 familles et au total plus de 4 000 salariés bénéficient chaque année d'un des services d'Action Logement (locatif, mobilité, prêts accession, etc.) ».

- Question : Comment mesurer la facilité d'accès aux services d'Action logement ?

« Les organismes collecteurs sont le point de contact essentiel pour permettre de répondre au mieux aux attentes des salariés quant aux services mis à leur disposition. Tout particulièrement sur le locatif, essentiel des besoins en France où il semble difficile de demander aux bailleurs le contact quotidien que notre service logement a avec les CIL. Nous gérons plus de 8 000 propositions de logements par an. Pour permettre de faire aboutir 1 000 baux signés, nous avons mis en place des process éprouvés et choisissons nos CIL pour leurs performances et respects de nos process. Il en va de la confiance des bailleurs sociaux quant à loger nos salariés (pour 95 % intérimaires) ».

- Question : Comment mesurer l'efficacité (délai, qualité, coûts) de la constitution de solutions ?

« Nous avons besoin de la mise en concurrence des CIL pour garantir leur efficacité. Certes, en réduire le nombre en France en passant de 200 à 22, voire un peu moins encore peut-être, est résolument pragmatique. Cette optimisation des coûts doit être au profit de nouveaux investissements dans la construction de logements. Pour autant, nous devons avoir le choix et allier les nationaux souvent performants en IDF, zone très tendue, avec les territoriaux qui connaissent très bien leurs bassins et qui savent parfaitement investir à bon escient ».

Ce témoignage permet de valider l'hypothèse que l'intervention dans le domaine territorial est accessible aux entreprises qui en mesurent l'intérêt (par exemple, en termes de stabilisation et de fidélisation de la main d'œuvre) et en manifestent la volonté (par un usage judicieux des procédures mises à leur disposition).

En creux, on voit aussi tous les domaines où cet interventionnisme est absent (les déplacements domicile-travail par exemple²⁵) générant les pertes d'efficacité des entreprises, les souffrances humaines et les désagrégations des territoires.

²⁵ Par rapport aux objectifs généraux définis ci-dessus, on tiendra pour quasi négligeables les efforts faits en matière de covoiturage et autres pratiques voisines (non sans apprécier la qualité du travail remarquable effectué par l'Ademe pour faire valider des Plans de déplacements Entreprises) ou les grands travaux menés pour améliorer les systèmes de voirie, allonger le périmètre de desserte des transports publics, etc. toutes pratiques éminemment estimables, mais qui partagent l'inconvénient majeur de reporter le problème sans pouvoir le résoudre.

5. RÉSULTATS : VERS DE NOUVELLES DIMENSIONS TERRITORIALES DU DROIT DU TRAVAIL

On peut envisager des trajectoires alternatives dans l'objectif de créer de nouveaux liens entre l'économique et le territorial (en prenant comme vecteur de cette réflexion le cas emblématique du télétravail) : si les solutions techniques pour un usage généralisé du télétravail dans les entreprises françaises sont d'ores et déjà disponibles, il reste des obstacles à franchir, tels que signalés dans le rapport du Centre d'analyses stratégiques (2009) et donc désormais bien identifiés.

On peut tenter d'analyser, selon cette grille, l'un d'entre eux, celui de l'encadrement juridique des processus d'implantation des solutions de télétravail : certes, depuis la loi Warsman du printemps 2012²⁶, le télétravail est entré officiellement dans le Code du travail, et cette novation devrait permettre de simplifier certains débats internes dans les entreprises²⁷.

Mais ce pas, s'il est sans doute crucial, n'est peut-être pas encore suffisant : on a vu la part montante prise par la question territoriale dans la vie économique contemporaine (comprise dans son sens large des conditions de mise en efficacité optimale de la main d'œuvre) ; autrement dit, si cette hypothèse est effectivement validée, la question va se poser de la place de cette dimension territoriale dans l'architecture juridique qui structure la vie des entreprises et, au-delà, des éléments susceptibles de la composer.

A ce titre, au plan de l'avancée actuelle du travail de recherche, on peut présenter trois pistes possibles.

a. Droit à la proximité

Le croisement des courbes de l'activité économique, d'une part et, d'autre part, du marché immobilier, amène un nombre croissant de salariés à éloigner leurs résidences des entreprises (extension du périurbain) ; ce qui contribue à l'augmentation des durées de transport. Si l'on ajoute à ce phénomène, les stratégies de mobilité croissante de la main d'œuvre menées par nombre d'employeurs, on peut aisément prendre la mesure de cet allongement, qui ne semble pas se démentir, ni dans le temps (augmentation constante des temps de transport) ni dans l'espace (nombreuses zones du territoire national concernées) (voir études de l'Insee²⁸). On a vu les dégâts multiples (pour les entreprises, pour les personnes, pour les territoires, pour la planète) que ces évolutions engendrent.

²⁶ Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012, article 46, qui crée une 4^e section (« Télétravail », composée des articles L1222-9, 10 et 11) dans le chapitre II (« Exécution et modification du contrat de travail ») du Titre II (« Formation et exécution du contrat de travail ») du Livre II (« Le contrat de travail ») de la Première partie (« Les relations individuelles de travail ») du Code du travail.

²⁷ Il est vrai que la voie choisie jusque là par l'ensemble des centrales syndicales patronales et de salariés, aux niveaux européen d'abord (accord-cadre de 2002) puis national (accord national interprofessionnel de 2005) d'un traitement contractuel de l'introduction du télétravail dans les entreprises, n'a pas connu le succès espéré (du moins en France).

²⁸ Insee, 2007 (étude nationale) et études régionales : Ardennes, juin 2012 ; Aube, juin 2012 ; Bassin parisien, janvier 2012 ; Ile-de-France, janvier 2012 ; Haute-Marne, décembre 2011 ; Basse-Normandie, juillet 2011 ; Provence-Alpes-Côte d'Azur, juin 2011 ; Bretagne, janvier 2011 ; Picardie, 2009 ; Haute-Normandie, juin 2009 ; Yvelines, décembre 2008 ; Métropole provençale, novembre 2008 ; Dijon, novembre 2008 ; Grenoble, octobre 2008 ; Nord-Pas de Calais, juillet 2008...

Or l'on sait aussi que, dans beaucoup de cas²⁹, des travaux effectués au bout de ce déplacement quotidien, pourraient être réalisés, dans des conditions similaires, à proximité du domicile de la personne chargée de les effectuer. Le hiatus entre ces deux situations est à attribuer à une certaine frilosité innovatrice de la part des managements. Une des solutions ne pourrait-elle pas se constituer autour de la création d'un nouveau droit : celui de travailler à proximité de son domicile (évidemment quand la nature du travail à accomplir le permet) : il s'agirait d'inverser le schéma actuel en créant une obligation de faire pour les employeurs (mettre en œuvre des solutions de travail à distance chaque fois que cela paraît possible, ou établir des raisons sérieuses empêchant de le faire).

b. Droit à un espace de travail personnel de proximité

Un des motifs quelquefois mis en avant par les entreprises placées devant l'opportunité de délocaliser des postes de travail, est le manque de garanties quant aux lieux où ce travail déporté se réaliserait : peu de confiance dans les domiciles des salariés, inexistence de tiers-lieux de type professionnel, etc.

Même si cette objection peut apparaître comme un peu sollicitée, le problème mérite un traitement ad hoc :

- en ce qui concerne le domicile, on devrait aujourd'hui estimer qu'une fonction supplémentaire devrait être ajoutée à la liste des besoins qu'un logement est sensé satisfaire : celle d'un (de) espaces de travail ;
- en ce qui concerne les tiers-lieux, de la même manière, des obligations devraient être faites aux constructeurs et promoteurs d'intégrer des lieux réservés au travail dans les nouveaux bâtiments et programmes immobiliers (utilisation des rez-de-chaussée, par exemple, dans les immeubles collectifs ; local collectif dans les lotissements...) ;
- enfin, dans un esprit voisin de celui qui anime le 1 % Logement, des voies de coopération devraient être imaginées entre employeurs, d'une part et, d'autre part, élus et responsables des collectivités territoriales, pour concevoir, construire, aménager, gérer en commun des espaces de travail de proximité (télécentres).

Constitué par ces trois sources, pourrait ainsi apparaître un nouveau droit pour le salarié : celui de disposer, à son domicile, ou dans son immédiate proximité, de lieux lui permettant d'exercer son activité professionnelle, sans avoir à effectuer, chaque jour, un déplacement opéré dans le seul but de se trouver au siège de son entreprise (ou au lieu fixé dans son contrat de travail).

c. Droit à la sédentarité

Les déterminants de la mondialisation et de la globalisation de l'économie jouent pour ce qui concerne les déplacements des capitaux, des productions, des produits et des services, et aussi pour les individus qui participent à ces activités. Si des illusions ont pu naître sur une mobilité généralisée de la totalité de ces « facteurs » de production, y compris donc les salariés, de puissants ressorts de rappel ont montré que la gestion des populations pouvait comprendre plus de résistances que les autres composantes des actes économiques.

Pour certains chantres postmodernes, il s'agit là de lourdeurs dépassées, d'esprit de village, d'incongruités chauvines, appelés de toute façon à disparaître devant les impératifs de

²⁹ 12 millions de postes de travail concernés, selon l'évaluation faite par le Centre d'analyses stratégiques (2009).

l'efficacité retrouvée... Or les technologies, à qui l'on pourrait parfois attribuer le qualificatif de facétieuses, ont apporté un soutien significatif à ces aspirations terriennes de nombreux individus, en leur offrant la possibilité de travailler à distance du lieu d'assemblage de leurs travaux particuliers. Dès lors, l'impératif de mobilité (sous-ensemble de celui d'efficacité) se trouve amputé d'une partie substantielle de son argumentaire.

Concrètement, on peut assez facilement imaginer un individu implanté dans le coin de terre qu'il a choisi, et œuvrant dans sa proximité, sauf à réaliser un déplacement (hebdomadaire) vers son lieu de rattachement. En reprenant la notion de « zone d'influence économique » d'un territoire (cf. Note 11 supra) on peut même dessiner ce que pourrait être la zone de chalandise de cette personne en termes d'emplois accessibles : soit tous les emplois situés dans un rayon équivalent à un déplacement hebdomadaire, aller et retour, réalisé au cours d'une même journée, vers les centres de décision de ces emplois.

L'horizon temporel de la vie personnelle et familiale de cette personne pourrait s'agrandir, dans la mesure où le lien attachant la résidence à l'emploi serait ainsi largement distendu : droit à la sédentarité, qui permettrait aussi aux territoires de pouvoir se projeter avec plus de certitude dans leur avenir.

CONCLUSION

Avec de telles sources renouvelant l'approche traditionnelle du droit du travail, comme elle s'est déployée depuis un siècle, on pourrait contribuer à résoudre une partie des dilemmes dans lesquels sont actuellement plongées les formes de régulation assises sur une vision (étroite) du rapport salarial. Les débats, cristallisés par les synthèses successives des commissions animées par Jean Boissonnat (1995) ou Alain Supiot (1999) les références scandinaves, ne parviennent à se sortir d'un modèle exagérément fordien, alors même que les entreprises et, dans une moindre mesure, mais assurément pour certains d'entre eux, les territoires, l'ont déjà quitté depuis longtemps ; ainsi que l'évoque Thomas Coutrot : « Il s'agirait de redessiner complètement le cadre juridique du contrat de travail, en l'élargissant à un ensemble de situations non directement liées au travail ou à un contrat de travail explicite. On réintroduirait ainsi dans le champ de la régulation juridique un ensemble de situations qui lui ont échappé » (2000, p. 218). Reste à désigner de quoi sera composé cet « ensemble de situations »...

Historiquement, il n'y a pas toujours eu hiatus entre droit du travail et approche territoriale : bien au contraire, la création des Bourses du travail, par exemple, à la fin du XIX^e siècle, signale un besoin premier du monde du travail d'être regroupé sur une base locale : « En 1895, il existe entre quarante et quarante-quatre Bourses en fonction ... Le premier (service) est le placement. Il s'accompagne de l'essai de mise sur pied d'un service de statistiques du travail et de l'organisation d'une formation professionnelle ... (elles) sont aussi un lieu de rencontre, de débat, d'éveil des consciences. Ce rôle éducateur est complété par une fonction culturelle car elles constituent des bibliothèques, soutiennent souvent les universités populaires et organisent les premiers loisirs ouvriers ... On trouve là une résurgence de pratiques héritées du compagnonnage » (Trempe, 1995, p. 280).

Innovations créées dans un contexte de progression et de crise du capitalisme de l'époque, ne peut-on imaginer que, plus d'un siècle plus tard, dans une époque marquée par la progression

et la crise du capitalisme contemporain, le temps ne soit venu de créer des innovations originales, réunissant entreprises, personnes et territoires ?

BIBLIOGRAPHIE

BOISSONNAT Jean, (dir.) *Le travail dans vingt ans*, Odile Jacob, La Documentation française, Paris, 1995.

BOUINOT Jean, BERNILS Bernard, *La gestion stratégique des villes : entre compétition et coopération*, Armand Colin, Paris, 1995.

CATTAN Nadine, Les portes d'entrée de la France dans les systèmes territoriaux des flux, *Territoires 2040*, n° 3, 2011.

CENTRE D'ANALYSES STRATEGIQUES (Ferhenbach J., Granel F., Dufort D., Klein T., Loyer J.L.) *Le développement du télétravail dans la société numérique de demain*, Rapport et documents du Centre d'analyses stratégiques, Paris, novembre 2009.

CONSEIL GENERAL DE L'INDUSTRIE DE L'ENERGIE ET DES TECHNOLOGIES (CGIET) Ministères de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, de l'Energie et de l'Economie numérique (Lartail M., Betinelli B., Siben C.) *Perspectives de développement du télétravail dans la fonction publique*, Paris, juillet 2011.

COUTROT Thomas, Les voies d'une réforme progressiste du marché du travail, in APPEL DES ECONOMISTES POUR SORTIR DE LA PENSEE UNIQUE, *Le bel avenir du contrat de travail. Alternatives au social-libéralisme*, Syros, Paris, 2000, pp. 207-227.

INSEE, Les déplacements domicile-travail amplifiés par la périurbanisation, *Insee-Première*, n° 1129, mars 2007.

LAVALLEE Ivan, Introduction, in LAVALLEE Ivan, DU CASTEL François, ACOT Pascal, *Le travail*, Livre Club Diderot, La Farandole, Paris, 1991, p. 17.

LE ROUX Serge, *Qu'est-ce qu'un télécentre ?* (ouvrage à paraître en 2013).

LE ROUX Serge, *Le télétravail comme inauguration d'une nouvelle séquence Technologies-Travail-Territoire, axe de construction collaborative de la proximité*, communication aux 7^{es} Journées de la Proximité, HEC Montréal, 21-23 mai 2012 (c).

LE ROUX Serge, *BYOD, un pas de plus vers un capitalisme sans salariés*, Editorial, site RRI, avril 2012 (b).

LE ROUX Serge, *Homeshoring, ouverture d'une voie économique nouvelle*, communication au Forum de l'Innovation-V RRI / ISEG / ISERAM, La nouvelle alliance industrielle, Entrepreneurs, innovation et création de valeur dans la mondialisation, Maison de l'Europe, Paris, 5 avril 2012 (a)

LE ROUX Serge, *Temps et subsomptions d'hier et de demain*, Document de travail LabRII, novembre 2003.

LEMONNIER Marc, Bureaux de voisinage et télétravail, *Diagonal*, n° 131, mai-juin 1998, pp. 46-47.

LOPEZ Roberto, *La révolution commerciale dans l'Europe médiévale*, Aubier Montagne, Paris, 1974.

LOVISI Claire, *Introduction historique au droit*, Dalloz, Paris, 2003.

MANAGERIS, *La génération Y au travail*, 2009.

OLLIVRO Jean, *La nouvelle économie des territoires*, Apogée, Rennes, 2011.

RAY Jean-Emmanuel, *Droit du travail, droit vivant, 2008/2009*, Editions Liaisons, Paris, 2008.

SAHLINS Marshall, *Age de pierre, âge d'abondance, l'économie des sociétés primitives*, Gallimard, Paris, 1996.

SUPIOT Alain (dir.) *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Flammarion, Paris, 1999.

TREMPE Rolande, Deuxième partie : 1871-1914, in WILLARD Claude (dir.) *La France ouvrière*, tome 1, Editions de l'Atelier, Paris, 1995, pp. 221-409.

VELTZ Pierre, *Mondialisation, villes et territoires. L'économie d'archipel*, Presses universitaires de France, Paris, 1997.