

SOMMAIRE

Pages

**AVIS adopté par le Conseil économique et social
au cours de sa séance du 10 février 1999 I - 1**

CHAPITRE I - CONSTAT ET ANALYSE.....3

**I - UN DES ASPECTS MAJEURS DE LA FORMATION DU
SALARIAT ET DE L'INDUSTRIALISATION3**

**A - GENÈSE ET DÉVELOPPEMENT DU TRAVAIL SALARIÉ À
DOMICILE3**

1. Le système de la fabrique disséminée3
2. L'exemple de la fabrique de la soie à Lyon au XVIII^e siècle4

B - LE XIX^e SIÈCLE : « ÂGE D'OR » DU TRAVAIL À DOMICILE4

1. Coexistence de l'usine et du travail à domicile pendant la
« Révolution industrielle »4
2. Une mise en cause progressive du système de la fabrique
disséminée5

**C - LA PÉRIODE 1890-1960 : TRANSFORMATION, REFLUX ET
PREMIÈRE RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL À DOMICILE....5**

1. L'industrialisation s'affirme, le travail à domicile se féminise5
2. La dénonciation du « *sweating system* » et la question de la
protection juridique des travailleurs à domicile5
3. L'assimilation juridique du travail à domicile au salariat : de la
loi du 10 juillet 1915 à la loi du 26 juillet 19576

**II - SIMPLE SURVIVANCE DU PASSÉ OU PRATIQUE
ÉVOLUTIVE ?7**

A - UNE RÉALITÉ DIFFICILE À QUANTIFIER7

1. Approche statistique : définitions, méthodes et diversité des
situations7
2. Les grandes tendances8

**B - UN CADRE JURIDIQUE DISPARATE ET LARGEMENT
OBSOLÈTE14**

1. Des dispositions particulières d'application incertaine et
fortement marquées par leur origine « industrielle »14
2. L'inadaptation de ces dispositions aux emplois du tertiaire16
3. Une réglementation récente et spécifique : les assistantes
maternelles16

C - RÉFLEXIONS ET NORMES INTERNATIONALES	17
1. L'élaboration de nouveaux instruments par l'Organisation internationale du travail.....	17
2. La réflexion de l'Union européenne	18
III - PRATIQUES ET CONDITIONS D'EMPLOI	19
A - STRATÉGIES DES ENTREPRISES	19
1. Une importante faculté d'adaptation aux variations de l'activité....	19
2. Des conceptions et des stratégies d'utilisation de la main-d'oeuvre cependant diverses	19
3. Les formes tertiaires du travail à domicile.....	22
B - LES SALARIÉS À DOMICILE : DIVERSITÉ DES SITUATIONS ET DES CONDITIONS.....	23
1. Temps de travail et conditions de rémunération	23
2. Fluctuations d'activité, chômage technique, licenciement et protection sociale	23
3. La question du lien social	24
CHAPITRE II - RÉFLEXIONS ET PROPOSITIONS.....	27
I - CLARIFIER LES RAPPORTS ENTRE SALARIAT ET TRAVAIL INDÉPENDANT.....	29
II - FAIRE DES TRAVAILLEURS À DOMICILE DES SALARIÉS À PART ENTIÈRE.....	30
III - FAIRE RESPECTER LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ AVEC LES AUTRES SALARIÉS	33
A - ÉTABLIR UN CONTRAT DE TRAVAIL ÉCRIT	33
B - AFFIRMER LE CARACTÈRE PERSONNEL DE LA RELATION DE TRAVAIL	34
1. Le travail des enfants et du conjoint	34
2. Le recours à un auxiliaire	34
3. Suppression de l'intervention de l'intermédiaire	36
C - DÉTERMINER LES MODALITÉS DE LA RÉMUNÉRATION ET DE SON CALCUL	36
D - FAVORISER L'INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS À DOMICILE DANS L'ENTREPRISE ET DÉVELOPPER LES RELATIONS SOCIALES	38
1. Participation aux élections des institutions représentatives du personnel.....	38
2. Rendre transparente la gestion des travailleurs à domicile	39
3. Revoir et adapter les règles de la protection sociale	40
4. Tenir compte de la réalité	40

IV - PROMOUVOIR UNE POLITIQUE NATIONALE SUR LE TRAVAIL À DOMICILE.....	41
1. Relancer l'appareil statistique.....	41
2. Mettre l'accent sur les aspects qualitatifs et prospectifs	41
3. S'assurer du respect des règles d'hygiène et de sécurité.....	42
4. Soutenir l'action du Bureau international du travail.....	43
ANNEXE A L'AVIS.....	44
SCRUTIN.....	44
DÉCLARATIONS DES GROUPES	46
 RAPPORT présenté au nom de la section du travail par Mme Chantal REY, rapporteur II - 1	
INTRODUCTION	5
CHAPITRE I - UN DES ASPECTS MAJEURS DE LA FORMATION DU SALARIAT ET DE L'INDUSTRIALISATION	7
I - GENÈSE ET DÉVELOPPEMENT DU TRAVAIL SALARIÉ À DOMICILE	7
A - LE SYSTÈME DE LA FABRIQUE DISSÉMINÉE.....	8
B - L'EXEMPLE DE LA FABRIQUE DE LA SOIE À LYON AU XVIII ^E SIÈCLE	10
1. La « Grande Fabrique »	10
2. Les conditions de vie des ouvriers en soie.....	11
3. Les revendications sociales et leur évolution : de l'artisanat au salariat.....	12
C - VILLES ET CAMPAGNES : LE DÉVELOPPEMENT DE L'INDUSTRIE RURALE	12
II - LE XIX^e SIÈCLE : « ÂGE D'OR » DU TRAVAIL À DOMICILE.....	15
A - DES CARACTÉRISTIQUES FRANÇAISES : UNE CROISSANCE INDUSTRIELLE MOYENNE, UNE FAIBLE CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE, UNE FORTE EMPRISE DU MONDE RURAL SUR LA SOCIÉTÉ	15
B - COHABITATION DE L'USINE ET DU TRAVAIL À DOMICILE PENDANT LA « RÉVOLUTION INDUSTRIELLE » .	16
1. Rationalisation et intensification du travail à domicile dans certains secteurs d'activité ou certaines régions.....	17
2. La mécanisation incomplète de l'industrie textile et la permanence de l'industrie rurale	18
3. Une mise en cause progressive du système de la fabrique disséminée	19

III - LA PÉRIODE 1890-1960 : TRANSFORMATION, REFLUX ET PREMIÈRE RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL À DOMICILE.....	21
A - L'INDUSTRIALISATION S'AFFIRME, LE TRAVAIL À DOMICILE SE FÉMINISE.....	21
B - LA DÉNONCIATION DU « <i>SWEATING SYSTEM</i> » ET LA QUESTION DE LA PROTECTION JURIDIQUE DES TRAVAILLEURS À DOMICILE.....	22
C - L'ASSIMILATION JURIDIQUE DU TRAVAIL À DOMICILE AU SALARIAT : DE LA LOI DU 10 JUILLET 1915 À LA LOI DU 26 JUILLET 1957.....	25
1. La loi du 10 juillet 1915	25
2. Le problème du critère d'assimilation au salariat	26
3. L'extension de la législation du travail aux travailleurs à domicile jusqu'à la loi du 26 juillet 1957.....	26
IV - LA FRANCE DANS SON ENVIRONNEMENT : QUELQUES ÉLÉMENTS SUR L'HISTOIRE EUROPÉENNE ET NORD AMÉRICAINE DU TRAVAIL À DOMICILE.....	27
A - LES ORIGINES MÉDIÉVALES DE L'INDUSTRIE À DOMICILE EN EUROPE.....	27
1. Les Pays-Bas et l'Italie : « patries » de l'industrie à domicile	27
2. Un développement précoce en Angleterre et dans les pays allemands	28
B - LE TRAVAIL À DOMICILE INDUSTRIEL : DE LA GÉNÉRALISATION AU REFLUX (1700-1850).....	28
1. La généralisation du travail à domicile en relation avec le développement de l'industrie textile au XVIII ^e siècle.....	28
2. Un reflux général du travail industriel à domicile après 1850	30
C - LE « <i>SWEATING SYSTEM</i> » ET LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL À DOMICILE : UN CAS SINGULIER, LES ETATS-UNIS.....	30
CHAPITRE II - SIMPLE SURVIVANCE DU PASSÉ OU PRATIQUE ÉVOLUTIVE ?	33
I - UNE RÉALITÉ DIFFICILE À QUANTIFIER.....	33
A - APPROCHE STATISTIQUE : DÉFINITIONS, MÉTHODES ET DIVERSITÉ DES SITUATIONS	33
1. La France	33
2. Quelques pays de l'Union européenne et des autres zones géographiques	37

B - LES GRANDES TENDANCES	39
1. Evolution générale.....	39
2. L'apparition de nouvelles formes de travail à domicile.....	58
3. Le travail dissimulé : que représente-t-il dans l'ensemble du travail à domicile ?.....	73
II - UN CADRE JURIDIQUE DISPARATE ET LARGEMENT OBSOLÈTE	81
A - DES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES D'APPLICATION INCERTAINE ET FORTEMENT MARQUÉES PAR LEUR ORIGINE « INDUSTRIELLE ».....	81
1. Le travail à domicile en marge de la construction du droit social.....	81
2. La loi de 1915 : un premier pas	83
3. Vers l'assimilation au salariat.....	85
4. La situation actuelle issue de la loi de 1957	89
B - L'INADAPTATION DE CES DISPOSITIONS AUX EMPLOIS DU TERTIAIRE.....	98
C - UNE RÉGLEMENTATION RÉCENTE ET SPÉCIFIQUE : LES ASSISTANTES MATERNELLES.	104
D - UNE FORME MÉCONNUE DE TRAVAIL À DOMICILE : L'ACCUEIL DES PERSONNES ÂGÉES OU HANDICAPÉES	110
III - REFLEXIONS ET NORMES INTERNATIONALES	112
A - L'ÉLABORATION DE NOUVEAUX INSTRUMENTS PAR L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL.....	113
1. Les circonstances de l'élaboration de ces nouvelles normes	113
2. Les principales dispositions de la Convention et de la Recommandation.....	114
B - L'UNION EUROPÉENNE ET LE CONSEIL DE L'EUROPE	117
1. L'étude du travail à domicile dans trois pays de la Communauté : les propositions des experts (1986).....	117
2. Les travaux du Conseil de l'Europe.....	120
3. Travail à domicile et télétravail : les suites du Livre blanc publié par la Commission en novembre 1993	121
CHAPITRE III - PRATIQUES ET CONDITIONS D'EMPLOI.....	126
I - STRATÉGIES DES ENTREPRISES	126
A - UNE IMPORTANTE FACULTÉ D'ADAPTATION AUX VARIATIONS DE L'ACTIVITÉ	126
1. Une forme d'organisation du travail industriel caractérisée par sa flexibilité	126
2. Des conceptions et des stratégies d'utilisation de la main d'oeuvre cependant diverses	127

B - LES FORMES TERTIAIRES DU TRAVAIL À DOMICILE.....	143
1. Les démarches volontaristes	144
2. Les évolutions plus spontanées (le télétravail pendulaire).....	148
II - LES SALARIÉS A DOMICILE : DIVERSITE DES SITUATIONS ET DES CONDITIONS.....	150
A - MYTHE ET RÉALITÉ.....	150
B - SURCROÎT D'AUTONOMIE OU DÉPENDANCE ACCRUE ? ...	152
1. Temps de travail et conditions de rémunération	152
2. Fluctuations d'activité, chômage technique, licenciement et protection sociale	154
C - LA QUESTION DU LIEN SOCIAL.....	160
1. Des facteurs d'isolement et de fragilisation des travailleurs à domicile	160
2. Les risques d'une confusion entre les espaces professionnels et domestiques.....	163
CONCLUSION.....	166
ANNEXES.....	168
Annexe 1 : Convention n° 177 concernant le travail à domicile	170
Annexe 2 : Recommandation n° 184 concernant le travail à domicile.....	175
Annexe 3 : Recommandation de la Commission du 27 mai 1998 concernant la ratification de la convention n° 177 de l'OIT sur le travail à domicile du 20 juin 1996.....	182
Annexe 4 : Liste des personnes rencontrées ou consultées	184
TABLE DES SIGLES	186
LISTE DES ILLUSTRATIONS	188

AVIS

**adopté par le Conseil économique et social
au cours de sa séance du 10 février 1999**

Le Bureau du Conseil économique et social a confié, le 14 avril 1998, à la section du travail, la préparation d'un rapport et d'un avis sur « *le travail à domicile* ». La section a désigné Madame Chantal Rey comme rapporteur.¹

*
* *

CHAPITRE I

CONSTAT ET ANALYSE

I - UN DES ASPECTS MAJEURS DE LA FORMATION DU SALARIAT ET DE L'INDUSTRIALISATION

A - GENÈSE ET DÉVELOPPEMENT DU TRAVAIL SALARIÉ À DOMICILE

La formation du salariat relève d'un processus de long terme dans lequel le travail à domicile a d'abord tenu une grande place. Il n'existait évidemment pas, sous l'Ancien Régime, de formulation juridique mais bien davantage des situations hétérogènes de travail anticipant la « forme salariat » telle que nous la connaissons aujourd'hui. Elles se développent en déstructurant les liens de solidarité qui existaient au sein des corps de métiers en milieu urbain ou en mobilisant des travailleurs ruraux qui échappaient à l'encadrement des corporations.

Les initiatives « industrielles » des marchands-entrepreneurs ont constitué le terreau des formes anciennes d'un salariat exercé principalement à domicile.

1. Le système de la fabrique disséminée

Qu'il soit développé en milieu urbain ou rural, le système, dans ces grandes lignes est identique : le marchand par ses intermédiaires, fournit la laine, le drap ou le métal et récupère le produit fini ou semi-fini, payé à la pièce, qu'il commercialise. Le producteur ne maîtrise pas l'écoulement des produits sur le marché ni les tarifs à façon qui lui sont imposés. Sa dépendance vis-à-vis du marchand est d'autant plus forte que la matière première qu'il travaille est difficilement accessible, importée de loin.

¹ L'ensemble du projet d'avis a été adopté par 112 voix pour, 23 contre et 25 abstentions. (Voir le résultat du scrutin en annexe).

Cette « fabrique disséminée » apparaît très tôt, dès la fin du Moyen-Age en Italie et en Flandre dans l'industrie drapière. En France comme dans la plupart des pays d'Europe continentale, elle atteint une sorte de maturité au XVIII^e siècle.

De nombreuses villes petites ou grandes sont, sous *l'ancien régime*, au coeur d'un bassin d'activité généralement spécialisé (filage et tissage de textiles divers, fabrications de dentelle, petite métallurgie).

2. L'exemple de la fabrique de la soie à Lyon au XVIII^e siècle

Etablie au XVIII^e siècle dans la position de capitale européenne de la soie, Lyon a poussé très loin ce système du travail à façon. Elle est alors la plus grande concentration industrielle du royaume. Trente mille personnes environ se consacrent à la fabrication des tissus de soie.

La responsabilité du tissage est confiée à de véritables spécialistes qui appartiennent au corps des ouvriers en soie. En principe indépendants, ces derniers ont connu une telle dégradation de leur situation qu'ils ne sont plus au milieu du siècle que des façonniers travaillant pour un groupe restreint de négociants. Les différences entre maîtres et compagnons tendent d'ailleurs à s'estomper. La dépendance aggravée vis-à-vis des marchands fabricants et la modestie de leurs conditions rapprochent ces deux catégories.

A partir de 1730, la Fabrique lyonnaise est dominée par un conflit aux répercussions considérables entre marchand-fabricants et maîtres-ouvriers qui cherchent à faire reconnaître un statut intermédiaire de maître-marchand, véritable artisan indépendant qui pourrait vendre lui-même ce qu'il fabrique. L'échec de cette revendication favorise la prise de conscience d'une opposition radicale entre les producteurs et les marchands dont les grandes grèves insurrectionnelles de juin 1744 et d'août 1786, constituent des manifestations visibles.

B - LE XIX^e SIÈCLE : « ÂGE D'OR » DU TRAVAIL À DOMICILE

L'importance considérable que continue de revêtir le travail à domicile tout au long du XIX^e siècle est en partie à mettre au compte des caractéristiques et du rythme de la « Révolution industrielle » en France. Dans des secteurs d'activité essentiels, le textile en particulier, des techniques traditionnelles de production se maintiennent parallèlement à la mécanisation et au processus de concentration industrielle qui n'affecte que des portions limitées du territoire ; plus encore, dans les districts les plus industrialisés, l'usine a de plus en plus recours au travail à domicile et ce lien tend à s'approfondir.

1. Coexistence de l'usine et du travail à domicile pendant la « Révolution industrielle »

Loin de se traduire systématiquement par la disparition du travail à domicile, la première « Révolution industrielle » conduit fréquemment à le « rationaliser » et à l'intensifier.

La mécanisation incomplète de l'industrie textile française a en particulier assuré au-delà de la décennie 1860 la permanence de l'industrie rurale à

domicile. En effet, si le filage abandonne les ateliers ruraux à domicile pour s'installer dans l'usine, le tissage reste essentiellement manuel et gonfle ses effectifs.

2. Une mise en cause progressive du système de la fabrique disséminée

Malgré le dynamisme global des industries rurales pratiquement tout au long du XIX^e siècle, les limites et les archaïsmes du système se font sentir assez tôt dans certains secteurs d'activité, comme la petite métallurgie.

A la fin du siècle, l'autonomie entre agriculture et industrie s'affirme, les industries rurales déclinent, la main-d'œuvre industrielle devient plus stable. D'une façon générale, l'atelier tend à absorber le travail domestique.

C - LA PÉRIODE 1890-1960 : TRANSFORMATION, REFLUX ET PREMIÈRE RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL À DOMICILE

1. L'industrialisation s'affirme, le travail à domicile se féminise

Entamé dans les vingt dernières années du XIX^e siècle, le reflux du travail à domicile en France devient très sensible après la Première guerre mondiale, surtout pour le travail masculin. De nouvelles branches d'activité, la chimie, la mécanique tirent la croissance industrielle. Les années 1920 connaissent une mutation et une concentration particulièrement fortes de l'industrie française.

Cependant, loin de reculer partout, le travail à domicile se développe dans certains secteurs d'activité eux-mêmes en progression comme les industries de la confection, de la lingerie et du jouet. Cette évolution sectorielle s'accompagne de l'affirmation de la composante féminine du travail à domicile. La généralisation de certaines innovations comme la machine à coudre, la constitution du réseau électrique favorise dans une certaine mesure le maintien d'une production dispersée.

2. La dénonciation du « *sweating system* » et la question de la protection juridique des travailleurs à domicile

Le fort développement du travail à domicile féminin, notamment dans les travaux d'aiguille et la confection, au début du XX^e siècle a pu donner l'impression aux contemporains que cette forme d'activité connaissait un regain général susceptible de menacer le modèle industriel de l'atelier.

Des voix multiples se font alors entendre, en France, comme en Angleterre pour dénoncer le « *sweating system* ». Cette expression originaire d'outre-Manche et traduisible littéralement par « système de la sueur », s'applique principalement au travail à domicile féminin dans la confection et la lingerie. Elle renvoie à une organisation du travail reposant sur l'existence d'un intermédiaire entre le donneur d'ordre et les travailleurs.

Le système est évidemment caractérisé par de très mauvaises conditions de travail et d'emploi : de très longues journées pour de faibles rémunérations, sur des installations et dans un domicile souvent insalubres. L'irrégularité du travail

et le faible taux des salaires à façon réduisent un grand nombre d'ouvrières urbaines, souvent chargées de famille et dépourvues d'autres sources de revenus, à une grande misère.

La question d'un encadrement législatif du travail à domicile se trouve clairement posée, auprès de l'opinion publique à partir de 1900. Les organisations syndicales naissantes alertent les pouvoirs publics, et le gouvernement met en oeuvre de vastes enquêtes sur les conditions de travail et de rémunération par le biais de l'Office du travail, dans certains secteurs.

Le mouvement fut identique dans d'autres pays européens, en Grande-Bretagne et en Allemagne notamment.

Le gouvernement français déposa en 1911 un projet de loi concernant la seule industrie du vêtement, en s'inspirant de la loi anglaise du 20 octobre 1909 instituant les conseils d'industrie. Aux Etats-Unis, la lutte contre le « *sweating system* » aboutit entre 1890 et 1930 à la mise en place d'une réglementation très restrictive visant l'élimination du travail à domicile. Au-delà des aspects purement sociaux du travail à domicile, les américains se sont également préoccupés très tôt de la protection sanitaire des consommateurs.

3. L'assimilation juridique du travail à domicile au salariat : de la loi du 10 juillet 1915 à la loi du 26 juillet 1957

3.1. La loi du 10 juillet 1915

C'est finalement dans des circonstances exceptionnelles, celles de la guerre qu'est votée la loi du 10 juillet 1915 dite « loi de protection du travail féminin » et qui vise notamment à moraliser l'industrie du vêtement militaire qui emploie alors quelque 850 000 personnes.

Ce texte ne concerne que les industries de l'habillement. Le but affiché est de faire disparaître les écarts de rémunération traditionnellement très importants entre travailleuses à domicile et ouvrières des ateliers. Elle met en place une procédure originale de fixation d'un tarif minimum des rémunérations et de détermination des temps d'exécution par deux organismes professionnels créés à cet effet : comité départemental de salaires, comité professionnel d'expertise.

Ces dispositions furent étendues par décrets à d'autres activités professionnelles : les accessoires du vêtement en 1922, la maroquinerie en 1926, la vannerie, l'emballage, le tissage de la soie et de la rayonne en 1935. La loi du 14 décembre 1928 a étendu le même dispositif protecteur aux travailleurs à domicile masculins remplissant les mêmes activités.

3.2. Le problème du critère d'assimilation au salariat

Le débat juridique ouvert après l'adoption de la loi de 1915 porte sur le fait de savoir si la parité légale de rémunération nouvellement reconnue, fait du travailleur à domicile un salarié à part entière. La Cour de cassation apporte en 1932, à propos de l'affiliation aux assurances obligatoires des travailleurs à domicile, une réponse restrictive en considérant que, seule, l'existence d'un lien de subordination juridique est une condition de la qualification de contrat de travail et de l'affiliation aux assurances sociales.

A la suite de cette jurisprudence, rares ont été les décisions du juge où l'existence d'un contrat de travail est établie du fait d'un contrôle accentué du donneur d'ordre sur les prestations de travail.

3.3. *L'extension de la législation du travail aux travailleurs à domicile jusqu'à la loi du 26 juillet 1957*

A l'encontre des options prises par la Cour de cassation, le législateur a progressivement étendu à la plupart des travailleurs à domicile, l'application de dispositions essentielles du droit social en 1935 pour le bénéfice des assurances sociales.

L'acte dit « loi du 1er août 1941 », en écartant la notion de subordination juridique ainsi que le critère de propriété de l'outillage, rend applicable aux travailleurs à domicile certaines dispositions du code du travail.

La loi du 30 octobre 1946 qui étend aux travailleurs à domicile réguliers et habituels le bénéfice des dispositions relatives à l'indemnisation des accidents du travail, ne modifie pas cet équilibre. Un décret en date du 24 décembre 1954, étend à ces mêmes salariés les dispositions relatives à la durée du contrat, au reçu pour solde de tout compte et prend en considération la création du salaire minimum garanti depuis 1950.

La loi n° 57-834 du 26 juillet 1957 modifiant le statut des travailleurs à domicile s'efforce d'unifier les situations. Elle supprime toute restriction concernant le travail occasionnel à domicile et généralise l'assimilation aux salariés par une formule concise : « *Les travailleurs à domicile bénéficient des dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés* ».

II - SIMPLE SURVIVANCE DU PASSÉ OU PRATIQUE ÉVOLUTIVE ?

A - UNE RÉALITÉ DIFFICILE À QUANTIFIER

1. Approche statistique : définitions, méthodes et diversité des situations

1.1. *La France*

Les informations sur le travail à domicile doivent être recherchées dans le cadre général de la statistique sur la population et les ménages. C'est ainsi qu'il faut avoir recours à deux sources statistiques essentielles de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) : le recensement et l'enquête sur l'emploi.

Lors des recensements généraux de la population, est posée une question relative au travail à domicile. Cette question a toutefois, inopportunistement, disparu lors du recensement de 1990.

Les enquêtes annuelles sur l'emploi constituent une source statistique d'une autre nature. Elles sont utilisées pour améliorer la connaissance de l'évolution des structures de la population active entre deux recensements. D'une utilisation plus souple, elles nécessitent beaucoup moins de moyens qu'un recensement général. Schématiquement, il s'agit d'environ 70 000 entretiens réalisés par des

enquêteurs à partir d'un questionnaire détaillé auprès d'un échantillon aréolaire tiré du recensement et selon un taux de sondage de 1/300.

Ces deux sources statistiques utilisent des méthodologies différentes et ne peuvent donc produire des résultats identiques.

L'appréciation des qualités respectives de ces sources est difficile et discutée. La différence des modalités de collecte de l'information peut générer des écarts significatifs de leurs résultats.

1.2. Quelques pays de l'Union européenne et des autres zones géographiques

Durant les années 1992-1993, la Commission Européenne a mis en place un groupe de travail *ad hoc* sur le travail à domicile dans l'Union européenne.

Dans son rapport, ce groupe de travail constatait l'absence de définition commune du travailleur à domicile et l'existence de législations nationales disparates « *allant de lois détaillées et bien appliquées, en Allemagne, par exemple, à une absence presque totale de réglementation, comme en Grèce* ».

La diversité des situations au plan juridique ne peut que favoriser une opacité statistique accentuée par une confusion entretenue avec le travail indépendant et l'existence d'un secteur non structuré.

Il faut, certes, noter les efforts entrepris par l'Office des statistiques de l'Union européenne pour présenter, avec l'aide et sur la base des données fournies par les services officiels nationaux des différents pays, des informations sur la population et les conditions sociales notamment à travers l'enquête sur les forces de travail. Mais en la matière, les résultats de ces enquêtes sont insuffisamment précis que recouvrent en effet des reprises tels que « habituellement » ou « parfois » associés à la question du travail à domicile ?

Pour sa part, le BIT constatait qu'en l'absence de directives statistiques internationales sur la définition des travailleurs à domicile, très peu de pays essayaient d'en déterminer le nombre, ce qui ne permettait pas d'établir des comparaisons internationales. De ce fait, les informations existantes portent sur des enquêtes partielles et fragmentaires.

2. Les grandes tendances

2.1. Evolution générale

a) Une baisse tendancielle du travail à domicile jusqu'en 1980

Pour les années 1954 à 1982, il est possible de constater une évolution semblable des deux séries statistiques de l'INSEE (le recensement général de la population et les enquêtes sur l'emploi). Les chiffres des recensements et des enquêtes sur l'emploi évoluent dans le même sens : baisse tendancielle jusqu'en 1980 puis nette progression en 1982.

Le travail à domicile décline depuis les années cinquante. De 85 000 (selon le recensement de 1954) ou 116 000 (selon l'enquête sur l'emploi de 1960), le nombre des travailleurs à domicile chute à 42 000 au recensement de 1975 et même 34 000 selon l'enquête sur l'emploi de 1980. En 1982 une progression est

constatée mais d'ampleur différente selon la source : 118 000 selon le recensement, 76 000 selon l'enquête sur l'emploi.

Cette année 1982 semble marquer une rupture dans l'évolution du travail à domicile, rupture qui suscite des interrogations d'autant plus fortes que, depuis cette date, les travaux des chercheurs font, à quelques exceptions près, défaut.

Seule, la période 1975-1980 a fait l'objet d'une étude effectuée pour le compte du ministère du travail.

L'analyse alors effectuée essentiellement à partir des enquêtes sur l'emploi montrait une incontestable féminisation, à plus de 85 %, du travail à domicile. Il s'agit d'une caractéristique essentielle et permanente de cette forme d'activité.

La régression de l'effectif des travailleurs à domicile enregistrée entre 1970 et 1980 n'a pas entraîné de modification de la composition socioprofessionnelle des populations concernées, du moins telle qu'elle est alors recensée. En effet, plus de 92 % des travailleurs à domicile étaient des ouvriers et donc moins de 8 % des employés.

En termes de secteurs d'activité, les travailleurs à domicile se rencontraient essentiellement dans l'industrie textile et l'habillement, le bois et l'ameublement, le cuir et la chaussure, le caoutchouc et les matières plastiques, la construction mécanique et le papier-carton. Ces secteurs représentaient plus de 82 % de l'ensemble des travailleurs à domicile.

b) L'année charnière de 1982 et les enquêtes sur l'emploi 1982-1997

Il convient de s'interroger sur la progression du travail à domicile telle qu'elle apparaît tant dans l'enquête sur l'emploi de 1982 que dans le recensement de la population de la même année. L'augmentation est spectaculaire : + 46 % depuis 1975, + 125 % depuis 1980 pour l'enquête sur l'emploi et 181 % pour le recensement général.

Jusqu'en 1982, l'enquête sur l'emploi ne repérait dans le classement socioprofessionnel que deux postes (« ouvriers » et « employés ») dans lesquels se répartissaient les travailleurs à domicile. L'examen montrait une écrasante majorité d'ouvriers 93 % et une minorité d'environ 7 % d'employés.

A partir de 1982, le questionnaire de l'enquête sur l'emploi utilise une classification en neuf postes au nombre desquels figurent en plus des catégories déjà utilisées (« ouvrier » et « employé ») celles nouvelles de « technicien », « agent de maîtrise », « ingénieur ou cadre ».

L'évolution générale se caractérise par l'émergence des cadres et des professions intermédiaires. Leur apparition, sans aucun doute, favorisée par l'introduction de la nouvelle classification, révèle une présence déjà sensible tant en nombre absolu qu'en pourcentage. La régression du travail à domicile ouvrier peut être tenue pour un fait certain. Leur poids dans l'ensemble passe de 53,5 % en 1985 à un peu moins de 41 % en 1995.

La catégorie des employés est celle qui a le plus progressé. Les quelque 5 000 employés des années soixante-dix sont devenus, dans la nouvelle grille, en 1985, 21 000 pour atteindre, en 1997, plus de 60 000 personnes représentant

avec presque 60 % la catégorie la plus importante de l'ensemble des travailleurs à domicile.

La lecture des actuelles activités des travailleurs à domicile permet de découvrir l'ampleur de la métamorphose de ce type de travail tel qu'il est recensé. Selon l'enquête emploi 1997, les services domestiques, l'action sociale, les administrations publiques sont des activités où les travailleurs à domicile sont les plus nombreux. L'industrie de l'habillement, autrefois première utilisatrice de la main-d'oeuvre à domicile, n'arrive désormais qu'en douzième position. L'industrie textile passe du deuxième rang au sixième. L'industrie du cuir et de la chaussure ne représente plus que 1 % de l'ensemble.

Une modification aussi fondamentale et aussi rapide dans l'évolution et la structure du travail à domicile conduit à s'interroger sur la vraisemblance des résultats sinon sur les modalités de l'enquête sur l'emploi. Une analyse des données, par profession, peut permettre de comprendre et d'interpréter cette évolution.

Les 105 000 travailleurs à domicile recensés par l'enquête sur l'emploi de 1997 sont répartis en une centaine de professions. L'examen attentif du libellé de ces professions révèle un inventaire à la Prévert : gendarme, artiste de variétés, médecin hospitalier, maître d'hôtel, contrôleur de PTT, concierge...

Il est tout d'abord incontestable que la définition du travail à domicile industriel telle qu'elle figure dans le livre VII du code du travail et qui a servi, durant de nombreuses années, de base à l'élaboration de statistiques n'a plus cours et a volé en éclats.

Le fait que, dans l'architecture du questionnaire, la question relative au travail à domicile vienne après celles relatives à la classification du travail et aux fonctions exercées, est incontestablement de nature à induire une grande variété de réponses qui ne cadrent pas toutes avec une définition un tant soit peu rigoureuse du travail à domicile.

Un premier type de confusion apparaît entre le lieu de travail et le domicile. C'est ainsi que se sont déclarés travailleurs à domicile non seulement des personnes exerçant une activité salariée à leur propre domicile mais aussi des personnes travaillant au domicile de leur employeur ou des personnes domiciliées sur leur lieu de travail. Des personnes qui, pour des motifs de sécurité ou d'astreintes, habitent à proximité ou sur leurs lieux de travail se considèrent également comme des travailleurs à domicile.

Certaines professions peuvent aussi avoir tendance à se conférer l'appellation de travailleurs à domicile compte tenu des modalités particulières de leur emploi du temps. Tel est le cas des enseignants, des formateurs, des médecins hospitaliers...

En définitive, à partir de cette liste des professions, on peut estimer à 40 000 le nombre de personnes interprétant de façon extensive la définition de travailleur à domicile ; 22 000 paraissant travailler à domicile occasionnellement ou accessoirement et 16 000 exerçant une profession non compatible avec le travail à domicile. Ainsi, sur les 105 000 travailleurs à domicile de l'enquête sur l'emploi, seulement 65 000 le seraient au vrai sens du terme : 25 000 ouvriers et

quelque 40 000 assistantes maternelles. Ces dernières qui apparaissent pour ainsi dire accidentellement dans l'enquête sur l'emploi sont, en réalité, bien plus nombreuses.

c) L'exploitation des déclarations annuelles de données sociales (DADS)

Une autre source d'informations qui ne fait pas encore l'objet d'une grande diffusion réside dans l'exploitation des DADS. Il ne s'agit pas d'une enquête de l'INSEE mais d'une formalité administrative que doit accomplir, en application du code de la sécurité sociale et du code général des impôts, toute entreprise employant des salariés.

L'INSEE a bien voulu effectuer des traitements spécifiques sur les déclarations de l'année 1996.

Selon cette exploitation des DADS, le nombre de travailleurs à domicile s'élève pour la dite année à 52 769 personnes. La répartition par sexe est semblable aux autres sources évoquées antérieurement : 8 128 hommes (15,4 %) et 44 641 femmes (84,6 %).

Toutefois, avec 53 000 travailleurs à domicile, les DADS sont loin de l'évaluation à 105 000 de l'enquête sur l'emploi.

Cet écart peut être imputé d'une part, au fait que le champ des deux sources n'est pas identique - les DADS ne prennent pas en compte les fonctionnaires -, d'autre part, à des réponses apportées par les chefs d'entreprise lors de l'établissement des DADS, plus proches de la définition juridique du travail à domicile que celles des ménages interrogés dans le cadre de l'enquête sur l'emploi.

d) La comptabilisation spécifique des assistantes maternelles

Selon la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), on comptait, en 1997, 363 000 assistantes maternelles dont 276 800 à la journée. Or, l'importance de cette activité ne se retrouve pas dans les sources statistiques utilisées.

La raison essentielle de l'absence des assistantes maternelles des enquêtes sur l'emploi et des DADS tient à ce qu'elles n'ont pas à y figurer. En effet, ces deux sources recensent les salariés des entreprises et non les salariés des particuliers.

Il est donc normal de n'y trouver que les assistantes maternelles salariées d'une association, d'un comité d'entreprise voire des collectivités territoriales à l'exclusion de celles rémunérées directement par les familles. Les 40 000 assistantes maternelles qui apparaissent dans l'enquête sur l'emploi doivent ainsi être rapprochées des 29 000 relevant des crèches familiales.

*
* *

Au total, après un examen attentif, les résultats des diverses sources statistiques ont tendance à se conforter.

Le travail à domicile industriel caractérisé par les ouvriers est en diminution mais, avec une population de l'ordre de 20 à 25 000 personnes.

La présence de la catégorie des employés se confirme et s'accroît mais reste inférieure à celle des ouvriers quand on retire, selon les DADS, les assistantes maternelles employées par des organismes collectifs.

Enfin, la progression des cadres et professions intermédiaires dans le travail à domicile quoiqu'encore limitée, mérite d'être soulignée.

2.2. *L'apparition de nouvelles formes de travail à domicile*

a) « Tertiairisation » du travail à domicile et diffusion de nouvelles techniques d'information et de communication

Une des questions souvent débattues quoique rarement posée de manière explicite est celle de la place revenant à l'usage et à la diffusion des nouvelles techniques d'information et de communication dans la montée du travail à domicile tertiaire. Le terme de « télétravail » est généralement utilisé dans ce contexte.

Les progrès et la décentralisation de l'informatique ont, conjointement avec le développement de la télématique, facilité, depuis les années soixante-dix, la multiplication des expériences de délocalisation du travail et ont alimenté simultanément les réflexions prospectives sur l'avenir postindustriel de notre société.

L'éclosion assez inattendue d'Internet, le réseau des réseaux, au début des années quatre-vingt-dix parachève la décentralisation de l'informatique, donne une dimension universelle à l'interactivité et ouvre ainsi de nouvelles perspectives.

Le domicile est aujourd'hui un lieu de la mise en oeuvre de ces nouvelles technologies de l'information. La diminution de l'encombrement des outils professionnels (télécopieurs, ordinateurs) en ont fait des outils à usage personnel. Dans un même mouvement alliant la miniaturisation des équipements à leur mise en réseau, s'instaure *ipso facto* la multiplication des services décentralisés.

Le télétravail correspond cependant à des pratiques assez diverses qui n'entrent pas toutes dans le champ du travail à domicile : travail en télécentre, regroupant des salariés d'entreprises différentes, en antennes décentralisées d'une même entreprise, télétravail à domicile permanent, télétravail « à la carte » ou pendulaire qui s'effectue à la fois à domicile, dans l'entreprise ou encore chez le client.

L'évaluation du nombre de télétravailleurs proposée par Thierry Breton en 1993 repose sur une conception stricte du télétravail, excluant les pratiques occasionnelles ou qui ne reposeraient pas sur un système de communication à distance entre le travailleur et l'entreprise. Ainsi conçu, le télétravail concerne pour l'essentiel des travailleurs opérant depuis leur domicile.

Sur la base de cette définition, le nombre de télétravailleurs a été estimé en 1993 à 16 000 personnes.

Dans cette acception, le télétravail connaît donc une croissance limitée. Pour modeste qu'il soit, le développement de cette forme de travail est cependant réel. Le chiffre de 16 000 télétravailleurs prend même un certain relief si on le rapproche des quelques 35 000 employés, 3 000 représentants des professions intermédiaires et 1 000 cadres codifiés comme travailleurs à domicile dans les DADS de 1996. La contribution du télétravail à la tertiairisation du travail à domicile serait donc loin d'être négligeable.

b) Développement des services à la personne et assistantes maternelles

En 1997, le nombre des assistantes maternelles à la journée, c'est-à-dire celles employées par les familles s'élève à 276 800 auxquelles il faut ajouter 47 200 assistantes maternelles permanentes c'est-à-dire qui accueillent de façon continue et permanente des enfants au titre de l'Aide sociale à l'enfance (ASE). Mention doit aussi être faite du développement de l'accueil dans des structures collectives (crèches, haltes-garderies, crèches familiales) gérées le plus souvent par des collectivités territoriales (départements, communes, hôpitaux...) mais aussi par des organismes privés (associations, comités d'entreprise...). Les capacités d'accueil ont été doublées entre 1981 et 1991 contribuant aussi à la création d'emploi d'assistantes maternelles exerçant leur activité au sein de ces structures.

Les assistantes maternelles dont le statut est, somme toute, récent constituent désormais la principale forme de travail à domicile.

2.3. Travail à domicile et pratiques illégales : une évaluation difficile

En France comme en Allemagne, en Espagne ou en Italie, la législation du travail offre, en principe, aux travailleurs à domicile une protection équivalente à celles des autres salariés et le début ou la fin du travail confié à domicile obéissent à un minimum de formalisme. Dans un tel contexte, l'absence de déclaration de l'activité ou du salarié est nécessairement illégale.

En France, le recoupement entre le travail à domicile et le travail illégal est, en tant que tel, assez peu documenté. Les informations recueillies par les services de contrôle permettent néanmoins d'alimenter la réflexion sur la relation entre travail illégal et travail à domicile. D'après les données de la verbalisation, le travail à domicile illégal ne serait pas, en France, un phénomène massif à l'instar de ce qu'il peut représenter, par exemple, en Italie.

Cependant, dans une région et dans un secteur d'activité, il revêt une assez forte intensité. La confection parisienne, traditionnellement grosse utilisatrice de main-d'oeuvre à domicile, totalisait, en 1995, 80 % des procès-verbaux de l'ensemble de ce secteur. Tout le travail illégal connu dans la confection parisienne à travers les procès-verbaux n'est évidemment pas du travail à domicile, mais ce dernier compte pour une part non négligeable.

Cette concentration sectorielle et géographique du travail à domicile illégal doit toutefois être considérée avec prudence : l'action administrative ne permet que très imparfaitement de saisir ce phénomène tant les obstacles qu'elle rencontre sont importants. Paris et certaines pratiques érigées en système

focalisent l'attention. Ces pratiques illégales existent certes en dehors de la région parisienne mais donnent lieu, en terme de contrôles et de procès-verbaux, à des remontées plus faibles.

Le système parisien dit du « Sentier », caractérisé par l'emploi de populations très vulnérables souvent issues des courants d'immigration les plus récents, prêtes à accepter les conditions de travail les plus pénibles et les rémunérations les plus basses pour accéder au marché du travail, doit être rattaché à une pratique ancienne qui a atteint son plein développement dans l'entre-deux guerres.

Selon les experts de la Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal (DILTI), il serait aujourd'hui en pleine évolution. Les donneurs d'ordre, confrontés à un contrôle renforcé des ateliers et mis en présence de nouvelles possibilités de recrutement de la main-d'oeuvre, s'adaptent. La tendance est à la dispersion géographique d'une activité traditionnellement concentrée dans les arrondissements du centre de la capitale : entre 1993 et 1995, les services de contrôle ont constaté un déplacement de la production du centre de la capitale vers la grande couronne associé à un développement du travail à domicile. Parallèlement, la verbalisation révèle une diminution de la part des étrangers sans titre de travail dans l'ensemble des travailleurs victimes du travail illégal. La crise de l'emploi semble avoir mis d'autres catégories d'actifs en situation d'accepter les formes d'emploi les plus précaires et les plus marginales.

B - UN CADRE JURIDIQUE DISPARATE ET LARGEMENT OBSOLÈTE

1. Des dispositions particulières d'application incertaine et fortement marquées par leur origine « industrielle »

1.1. Les dispositions actuelles issues de la loi de 1957

Les dispositions de la loi de 1957 ont été intégrées, lors de la nouvelle codification du code du travail sous les articles L. 721-1 et suivants. Elles n'ont connu que peu de modifications depuis cette promulgation.

L'article L. 721-1 du code du travail énumère les conditions que doivent remplir les personnes pour être considérées comme travailleurs à domicile.

Le travail que doit réaliser le travailleur à domicile lui est confié par un donneur d'ouvrage, établissement industriel, commercial, agricole, public ou privé, ou office public ou ministériel...

Le fait de travailler directement pour plusieurs établissements différents ou par un intermédiaire est sans effet sur la qualification juridique de travailleur à domicile.

L'éventail des donneurs d'ouvrage est donc particulièrement large mais exclut, de façon formelle, les particuliers. Ce point marque la différence fondamentale entre le travailleur à domicile et l'artisan ou, d'une façon plus générale, le travailleur indépendant.

Le travail confié donne lieu à une rémunération forfaitaire, c'est-à-dire à une rémunération fixée et convenue à l'avance. Toutefois, la notion de forfait ne

signifie pas que le montant est aléatoire et déconnecté de la réalité économique et sociale : il doit être tenu compte de la durée du travail et de son coût. En effet, la rémunération forfaitaire est établie en fonction d'un tarif minimum applicable aux travaux effectués à domicile.

L'article L 721-9 prévoit un système de détermination des temps d'exécution et de fixation du salaire horaire par voie de conventions collectives ou d'accords collectifs et, à défaut, par le préfet après avis d'une commission consultative paritaire, le ministre chargé du travail pouvant intervenir, par arrêté, pour une partie ou pour l'ensemble du territoire.

Le préfet fixe alors le taux horaire appliqué pour la détermination de la rémunération forfaitaire des travailleurs à domicile en fonction du salaire des ouvriers d'habileté moyenne exécutant en atelier des travaux analogues. Le principe d'égalité de rémunération entre ouvriers en atelier et travailleurs à domicile se trouve donc reconnu.

Enfin, le travailleur à domicile doit travailler seul ou avec son conjoint et leurs enfants ou avec un auxiliaire. Il s'agit vraisemblablement de la seule survivance, dans le code du travail, des dispositions relatives aux « ateliers familiaux » composés sous l'autorité du père, de la mère ou du tuteur, des seuls membres de la famille.

Au-delà de ces conditions qui doivent être appréciées de façon cumulative, le législateur, pour mettre un terme à des difficultés présentes et futures d'interprétation, a introduit une véritable présomption de travail à domicile en précisant qu'il n'y a pas lieu de prendre en considération le nombre d'heures effectuées, la propriété du local et du matériel, le degré de surveillance du donneur d'ouvrage, l'existence d'un lien de subordination juridique.

1.2. Une législation inappliquée

Une disposition essentielle de la loi de 1957 concerne la fixation des salaires selon un système qui vient d'être évoqué et qui, en principe accorde la priorité à la convention ou à l'accord collectif.

Dans son rapport sur le travail à domicile rendu public en 1981, Gérard Braun précisait que peu de conventions collectives contenaient des dispositions relatives aux salaires.

La procédure de fixation par arrêté ministériel des temps d'exécution de certains travaux à domicile pour l'ensemble du territoire n'a été utilisée qu'une dizaine de fois.

La situation en matière de conditions de travail et plus particulièrement d'hygiène et de sécurité reste aussi de construction complexe et incomplète. En application de l'article L. 721-22 du code du travail, des décrets particuliers peuvent être pris pour certains travaux ou professions afin de protéger les travailleurs à domicile et leurs auxiliaires.

Des arrêtés peuvent même fixer les catégories de travaux qui, en raison des dangers présentés pour la santé des ouvriers, engagent la responsabilité des employeurs en cas d'inobservation de mesures individuelles de protection définies par le code du travail. L'inspecteur du travail informé préalablement, par

l'employeur, de la nature des travaux à réaliser, peut le mettre en demeure de cesser de recourir aux services du travailleur à domicile.

Outre le fait qu'un seul arrêté ministériel a été pris (pour prévenir les risques d'intoxication benzolique), il est vite apparu que les capacités d'intervention de l'inspecteur du travail étaient limitées en raison non seulement du nombre et de la dispersion géographique des travailleurs à domicile mais aussi de la difficulté de constater la réalité des conditions de travail, c'est-à-dire d'entrer au domicile du travailleur.

Progressivement, le législateur a étendu à l'ensemble des salariés le bénéfice d'une surveillance médicale (visite à l'embauche et visites annuelles) y compris aux travailleurs à domicile. Cependant, le décret d'application les concernant n'est jamais intervenu.

Il n'existe, au plan juridique, aucune restriction à l'égard des travailleurs à domicile en matière de représentation du personnel. Ils sont intégralement pris en compte dans l'effectif de l'entreprise pour l'exercice du droit syndical dans l'entreprise, les délégués du personnel et le comité d'entreprise. Ils peuvent donc participer à la désignation de leurs représentants et sont d'ailleurs électeurs et éligibles dans les conditions du droit commun. Concrètement, toutefois, des difficultés existent tant dans la possibilité donnée aux travailleurs à domicile d'exercer leurs droits individuels et collectifs que dans celle donnée aux représentants du personnel d'exercer leurs mandats auprès des premiers.

Au total des éléments essentiels de la législation remontant à 1957 sont tombés en désuétude ou ne sont pas, pour différentes raisons appliqués. D'autres se sont révélés, dans la réalité de l'activité exercée, inadaptés. Les conséquences de cette situation sont préjudiciables aux travailleurs à domicile et constituent des sources d'inégalités importantes par rapport aux autres salariés en entreprise. Elles favorisent aussi des conditions illégales de travail et faussent les règles normales de la concurrence.

2. L'inadaptation de ces dispositions aux emplois du tertiaire

L'évolution technologique qui fait naître de nouveaux métiers et de nouveaux emplois susceptibles d'être exercés à domicile ne remet pas en cause la définition du travailleur à domicile.

Toutefois l'inadaptation de la législation déjà relevée est accentuée et amplifiée en raison principalement de la puissance, de la rapidité, de la maniabilité des Nouvelles technologies de l'informatique et de la communication (NTIC) qui se moquent des distances et des... frontières.

3. Une réglementation récente et spécifique : les assistantes maternelles

Une spécificité de cette catégorie particulière de travailleurs à domicile réside dans le fait que des dispositions législatives, somme toute récentes (1977, 1992), ont permis de structurer une profession en plein développement, en tenant compte des spécificités des conditions de travail : employeurs multiples et divers, difficultés dans la détermination du temps de travail, fixation d'une rémunération minimale, mise en place d'une formation...

Toutefois, la réglementation mise en place a privilégié les relations de gré à gré entre les parents et les assistantes maternelles (à la journée) qui restent, en raison de leur dissémination, particulièrement isolées. Cette situation constitue, comme pour les autres travailleurs à domicile, un obstacle à une bonne connaissance de leur condition, de leurs problèmes et difficultés. Elle gêne le développement d'une activité professionnelle dans les meilleures conditions qui passe notamment par une mise en place d'une formation professionnelle digne de ce nom.

C - RÉFLEXIONS ET NORMES INTERNATIONALES

Les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix ont été marquées par un regain d'intérêt pour la question du travail à domicile. Cette réflexion et les projets normatifs qui l'ont accompagné, se sont développés au niveau international, au sein de l'Organisation internationale du travail (OIT), ou au niveau régional, dans les structures du Conseil de l'Europe et de l'Union européenne, et n'ont jusqu'à présent trouvé qu'un écho atténué auprès des Etats.

Le souci d'organismes internationaux d'aborder de front les problèmes du travail à domicile trouve son origine dans l'observation des transformations économiques et sociales à l'oeuvre dans les pays développés comme dans les pays plus pauvres et les actions entreprises par le mouvement syndical.

Le constat ou l'anticipation des importantes possibilités de développement que recelait cette forme d'emploi dans un contexte économique et social transformé, a contribué à faire prendre conscience aux représentants et aux experts en charge de l'élaboration des normes sociales internationales et communautaires que ces dernières, essentiellement conçues pour des travailleurs occupés dans l'entreprise avaient un caractère limité et relativement précaire.

1. L'élaboration de nouveaux instruments par l'Organisation internationale du travail

La Conférence générale de l'OIT a adopté le 4 juin 1996, la Convention n° 177 concernant le travail à domicile complétée par une Recommandation n° 184, par définition, dépourvue de caractère contraignant.

Hormis certaines obligations générales concernant la santé et la sécurité, l'obligation principale pour un Etat membre qui ratifie la convention est d'adopter, de mettre en oeuvre et d'examiner périodiquement une politique nationale visant à améliorer la situation des travailleurs à domicile en concertation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs. L'objet principal de cette politique nationale doit être de promouvoir l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les autres travailleurs salariés en tenant compte des caractéristiques particulières du travail à domicile. Les Etats ayant ratifié la convention s'engagent, en outre, à rechercher une meilleure visibilité statistique du phénomène et à faire assurer le respect des dispositions applicables au travail à domicile par « *un système d'inspection compatible avec la législation et la pratique nationale* ».

La recommandation précise les conditions dans lesquelles devrait être développée la politique nationale en matière de travail à domicile prévue par la

convention. L'accent est mis sur l'association des organisations représentatives, voire des travailleurs à domicile eux-mêmes, à l'élaboration et à la mise en oeuvre de cette politique.

2. La réflexion de l'Union européenne

Le Livre blanc intitulé « *Croissance, compétitivité, emploi : les défis et les pistes pour entrer dans le XXI^e siècle* » constituait une proposition de la Commission aux Etats membres pour une nouvelle stratégie économique et sociale contre le chômage. Le document préconisait entre autres solutions de « *réexaminer la manière dont le système actuel d'imposition, de réglementation et de structures connexes pourrait être adapté pour permettre un élargissement de la notion de travail, en incorporant toutes les formes de travail payé ou partiellement payé dans un cadre commun qui couvrirait l'économie sociale, les entreprises de travail intérimaire et l'économie informelle, de manière à réintégrer dans le marché de l'emploi officiel de nombreux travailleurs actuellement marginalisés ou opérant dans le marché noir* ». Le travail à domicile forme d'emploi atypique dont de nombreux experts européens soulignaient l'immersion partielle dans l'économie informelle n'était pas étranger à cette problématique.

Une autre orientation de la réflexion de la Commission concernait les possibilités de création d'activités et d'emplois en relation avec des besoins émergents et de nouvelles techniques. L'accent était mis sur les techniques de l'information dont on soulignait la croissance particulièrement rapide et l'exigence en main-d'oeuvre qualifiée.

Trois rapports d'experts réalisés dans le cadre de la Direction générale V (DG V) de la Commission se situent officiellement dans le « suivi du Livre blanc ». Un premier document intitulé *le travail à domicile dans l'Union européenne* réalisé dans le courant de l'année 1994, est le fruit de la réflexion d'un groupe de travail réuni à partir de 1992. Il est rattaché aux orientations données par le Livre blanc bien que les travaux soient en fait antérieurs ou concomitants. Il en va de même des deux autres documents l'un, sur le télétravail daté de septembre 1994 et, l'autre sur le secteur informel, du mois d'octobre de la même année.

Ces travaux n'ont jusqu'à présent connu que des suites modestes tant au niveau des Etats qu'au niveau de l'Union. La Commission a toutefois invité le 27 mai 1998, les quinze pays de l'Union à ratifier, sans tarder, la convention n° 177 de l'OIT et à l'informer, dans un délai de 18 mois, des mesures qu'ils auront prises pour respecter cette convention.

Quant à la réflexion communautaire sur le télétravail, elle se poursuit aujourd'hui activement sans doute en raison de l'enjeu que représente les nouvelles technologies de l'information et de la communication en terme de compétitivité et de politiques de l'emploi.

III - PRATIQUES ET CONDITIONS D'EMPLOI

A - STRATÉGIES DES ENTREPRISES

1. Une importante faculté d'adaptation aux variations de l'activité

1.1. Une forme d'organisation du travail industriel caractérisée par sa flexibilité

Lorsqu'il est, juridiquement, considéré comme tel, le travail à domicile procure à l'entreprise l'avantage d'une grande flexibilité, y compris dans les systèmes les plus protecteurs.

La possibilité pour l'entreprise de n'offrir aux travailleurs à domicile du travail que lorsqu'elle le décide (ou est contrainte de la décider) et, de surcroît, de fractionner cette offre comme elle l'entend entre les travailleurs à domicile qu'elle emploie, peut constituer un avantage concurrentiel conséquent. Dans les faits, l'employeur est souvent en mesure de suspendre simplement la relation de travail et d'éviter les inconvénients administratifs et financiers d'une procédure de licenciement, même si, en France, les tribunaux, lorsqu'ils sont saisis par le salarié, sanctionnent les abus et que certaines législations nationales prévoient un minimum de garanties.

N'est rémunéré que le temps strictement productif. Le dispositif légal fondé sur un mode de rémunération à la pièce conduit, en effet, à ne pas payer les temps morts même lorsqu'ils sont associés au processus de production (préparation du travail, entretien du matériel par exemple). Les salaires sont ainsi étroitement liés aux résultats mesurés à partir du temps imparti à l'exécution d'une tâche donnée et à la valeur monétaire qui lui est attachée.

Les procédures de détermination paritaire ou tripartite des rémunérations mises en place dans certains pays industrialisés au cours du XX^e siècle, fonctionnent aujourd'hui difficilement et la fixation des temps d'exécution et des tarifs est pratiquement laissée à l'appréciation de l'employeur.

Les avantages immédiats, notamment financiers que peut procurer cette forme de travail, culminent et peuvent alors induire des distorsions de concurrence lorsque certains employeurs ou donneurs d'ordre parviennent, illégalement ou légalement, à s'affranchir de l'ensemble de la réglementation sociale et fiscale associée à la relation de travail.

Ces pratiques paraissent moins répandues en France qu'elles ne le sont chez certains de nos voisins, en Italie notamment. Elles constituent de très loin la norme dans certains pays en voie de développement.

2. Des conceptions et des stratégies d'utilisation de la main-d'oeuvre cependant diverses

Le travail à domicile apparaît ainsi comme une forme d'emploi flexible à l'échelle mondiale. Cette réalité connaît cependant des degrés différents et renvoie à des situations concrètes susceptibles de varier énormément en fonction du positionnement de l'entreprise sur le marché, de l'attitude du donneur

d'ouvrage, de la capacité des travailleurs à domicile d'agir collectivement, de leur qualification et de la reconnaissance de ces qualifications.

A partir des cas concrets décrits dans le rapport, il est possible d'identifier quatre grands types de comportement des entreprises au regard de la flexibilité (en matière d'emploi et de rémunération) que procure le travail à domicile. Ces attitudes ne sont évidemment pas toujours exclusives les unes des autres.

2.1. Le travail à domicile peut apparaître principalement comme l'héritage d'une histoire industrielle

La coutellerie du bassin industriel de Thiers constitue à cet égard un cas exemplaire. Cette activité mobilise encore aujourd'hui des savoirs-faire traditionnels correspondant à des qualifications reconnues et à des métiers surtout masculins. Si les conditions d'emploi et de rémunération sont relativement correctes, cette forme de travail connaît un reflux régulier et marqué. Les ouvriers à domicile interrogés n'envisagent pas que quelqu'un puisse leur succéder et semblent avoir renoncé à transmettre leur savoir-faire. Cette absence de perspectives pour le travail à domicile serait imputable à deux tendances assez contradictoires aujourd'hui à l'oeuvre dans ce secteur d'activité. Face à une concurrence de plus en plus pressante émanant d'entreprises italiennes, espagnoles et, depuis peu, de pays éloignés des entreprises thiernoises sont tentées par un certain type de délocalisation que l'on appelle localement le « négoce », leur rôle se réduisant à faire faire à l'extérieur des produits qu'elles nommeront et labelliseront ensuite. D'autres s'engagent dans une modernisation des méthodes de production qui ne laissent guère de place au travail à domicile ; pour de multiples raisons, il paraît sans doute difficile aux entrepreneurs d'investir à l'extérieur de l'entreprise, dans l'atelier même du travailleur à domicile.

2.2. Le travail à domicile peut correspondre à une stratégie d'externalisation d'une partie des activités de l'entreprise

Cette approche limitée du travail à domicile par l'entreprise paraît assez courante en France. Un exemple récent de son application à l'échelle d'un secteur d'activité est fournie par la généralisation du statut des travailleurs à domicile aux lecteurs-correcteurs des maisons d'édition françaises.

2.3. Le travail à domicile peut être une forme d'organisation dominante pour des entreprises spécialisées dans des activités à faible valeur ajoutée, situées sur des marchés très concurrentiels

L'entreprise s'efforce alors d'utiliser à plein la flexibilité que procure le travail à domicile et emploie quasi exclusivement des travailleurs à domicile, principalement des femmes.

2.4. Le travail à domicile peut constituer une stratégie d'utilisation de la main-d'oeuvre à grande échelle

Il prend alors souvent l'apparence d'un système global à l'échelle d'un ou de plusieurs secteurs d'activité. Il répond à trois impératifs : de moindre temps (entre la commande du client et la livraison du produit), de moindre coût (par la

réduction du coût du travail direct et indirect) et de moindres frais (par la réduction du capital investi et des frais annexes liés au stockage et à la manutention).

Un système opaque de sous-traitance permet de mobiliser rapidement un grand nombre de travailleurs à domicile, par définition relativement dispersés. Cette capacité à mettre en oeuvre, dans un temps très bref, un cycle de production complexe, à coordonner une suite d'opérations de sous-traitance, constitue la clef de fonctionnement du système. Cette organisation est basée sur une division du travail entre les intermédiaires et, en bout de ligne, entre les travailleurs à domicile. Les risques sont ainsi répartis et les exigences des sous-traitants et des travailleurs maintenues dans de strictes limites. Un tel système peut développer des aspects « tayloriens » et se révéler délibérément non qualifiant.

Le développement ancien de ce système dans l'industrie de la confection, en Europe et en Amérique du Nord, entre le début du XIX^e et le début du XX^e siècle a été précédemment évoqué. Sa survivance locale dans les économies développées a été mentionnée à propos du travail à domicile illégal.

Le « *sweating system* » et les formes qui lui sont apparentées est cependant loin de n'avoir qu'une dimension historique et marginale. Dans les pays en développement, en Amérique Latine, au Maghreb, en Inde, il est aujourd'hui très répandu. De par les marchés de consommation qu'il touche et l'origine des entreprises qu'il séduit ou des capitaux qu'il attire, il a une dimension mondiale.

3. Les formes tertiaires du travail à domicile

Le travail à domicile dans le secteur tertiaire concerne des activités souvent difficiles à quantifier, qui ne se prêtent généralement pas à la formule de rémunération aux pièces ou à la tâche si caractéristique du travail à domicile industriel. Une réserve doit être faite pour certaines professions tertiaires, tels que les lecteurs-correcteurs précédemment évoqués, qui peuvent se voir appliquer sans difficultés techniques une telle norme industrielle. Le recours au travail à domicile pour des tâches administratives ou de services pourrait donc correspondre à des objectifs assez différents de ceux qui ont été décrits à propos du secteur industriel.

3.1. *Les démarches volontaristes*

De grandes entreprises qui évoluent souvent dans des secteurs à forte valeur ajoutée, se livrent depuis deux ou trois décennies à des « expérimentations » et font aboutir des projets en matière de télétravail.

Elles poursuivent généralement des objectifs de réductions des frais d'infrastructures par la limitation de l'espace consacré aux bureaux et de réorganisation de l'entreprise en décentralisant certaines de ses fonctions à proximité du client ou du fournisseur.

Ce type de réorganisation qui concerne au premier chef des fonctions de type commercial ou « consultant » suppose une nouvelle conception des contrôles et des validations. La qualité du travail échappe, de plus en plus, à un contrôle présentiel du supérieur hiérarchique.

Si le passage au télétravail peut comporter des avantages induits tels qu'une augmentation de la productivité et une rationalisation des modes de communication dans l'entreprise, il se heurte souvent à des obstacles d'ordre technique mais aussi et surtout psychologique et organisationnel. Ces programmes de télétravail concernent surtout de grandes entreprises et à l'intérieur de celles-ci un nombre encore assez faible de salariés. Lorsqu'il y a dans ce cadre passage au télétravail à domicile, la nature de la relation de travail demeure inchangée. Toutefois, les risques d'« externalisation juridique » du télétravailleur ne sont pas nuls : de grands donneurs d'ordres internationaux donnent aujourd'hui la priorité aux recrutements d'indépendants sous contrat commercial.

3.2. *Les évolutions plus spontanées (le télétravail pendulaire)*

Le travail à domicile tertiaire pendulaire se développe essentiellement de manière spontanée et souvent peu visible. Cette réalité pourrait constituer une des explications à l'étonnante évolution des réponses des ménages à la question sur le travail à domicile de l'enquête française sur l'emploi. Il est généralement le résultat d'un accord plus ou moins formel entre la direction de l'entreprise et un salarié ou un groupe de salariés pour que ceux-ci puissent exercer une partie de leur activité (un ou quelques jours par semaine à leur domicile). Ces pratiques concernent la plupart du temps des salariés qualifiés ou très qualifiés. Elles ne participent pas toujours du télétravail dans son acception technique la plus stricte puisque la connexion télématique permanente n'existe pas dans tous les cas.

Ce travail à domicile alternatif et spontané présente, en général, pour le salarié un aspect très gratifiant qui se traduit notamment pas le prêt de matériel de l'entreprise : ordinateurs et téléphones portables surtout.

Certaines enquêtes d'opinions tendent à montrer que cette forme de télétravail correspond aujourd'hui à une attente assez forte d'une partie des salariés des pays développés.

Pour des observateurs avertis de la réalité française et européenne du télétravail, une augmentation du nombre de travailleurs exerçant partiellement leur activité à domicile peut être raisonnablement attendue à condition toutefois que des garanties suffisantes soient apportées contre les éventuelles dérives, dont la plus importante serait, dans un contexte de fort déséquilibre du marché du travail, la tendance à promouvoir la rémunération à la tâche.

B - LES SALARIÉS À DOMICILE : DIVERSITÉ DES SITUATIONS ET DES CONDITIONS

1. Temps de travail et conditions de rémunération

En matière de détermination de la rémunération, le dispositif du code du travail avec les procédures concomitantes de fixation d'une part, des temps d'exécution et d'autre part, des salaires horaires est inappliqué tant dans la forme négociée que dans la forme réglementaire.

Le système mis en place apparaît donc dans son ensemble bel et bien obsolète mais c'est aussi le mode de rémunération à la pièce qui se trouve mis en cause.

Le temps de travail et les conditions de rémunération constituent des problèmes permanents et lancinants du travail à domicile que les différentes modifications législatives n'ont pu régler. Ils prennent une dimension particulièrement aiguë dans la mesure où les rémunérations perçues par les travailleurs à domicile sont, en moyenne, très faibles.

2. Fluctuations d'activité, chômage technique, licenciement et protection sociale

Si le travailleur à domicile devient un salarié comme les autres bénéficiant des dispositions du code du travail, sa situation reste marquée par des modalités particulières d'exercice de son activité. Il se voit confier un travail de façon erratique, selon des périodes alternant travail et non-travail. Son activité est donc irrégulière et placée sous le signe de l'incertitude quant à la remise d'un travail, quant à sa durée et, de ce fait, quant à la rémunération ou au salaire.

Bien que l'on se trouve dans le cas d'une forme particulière de travail, il n'y a pas d'obligation de conclure un contrat de travail écrit. La situation du travailleur à domicile reste et demeure une sorte de curiosité juridique qui relève d'un contrat à durée indéterminée, à temps de travail variable, comportant des séquences de travail discontinues et ce, pour le compte d'un ou plusieurs employeurs.

A priori, les travailleurs à domicile comme les autres salariés peuvent prétendre au bénéfice des allocations de chômage partiel ce qui devrait permettre

d'atténuer, dans un certain nombre de cas, les conséquences financières des situations d'absence de fourniture de travail.

Cependant, il existe des conditions restrictives d'attribution des allocations de chômage partiel qui aboutissent à écarter les travailleurs à domicile.

En ce qui concerne la protection sociale, les travailleurs à domicile bénéficient en principe des dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés. Toutefois, la réalité de ce type de travail caractérisé par une fluctuation permanente de l'activité professionnelle, de sa durée et, par là même, de la rémunération met en évidence non seulement, une faiblesse des prestations susceptibles d'être obtenues mais aussi, une inadaptation de la réglementation à cette forme d'activité et, parfois même, une pure et simple inapplication des textes.

Il convient également de souligner que l'application des règles relatives à l'hygiène et à la sécurité se heurte au plan pratique et juridique à d'importantes difficultés.

3. La question du lien social

3.1. Des facteurs d'isolement et de fragilisation

L'appartenance et la participation au groupe, au collectif de travail renforce et protège l'identité de la personne et favorise sa reconnaissance. L'isolement que le travailleur à domicile est tenté de sublimer en autonomie ou indépendance, peut conduire à une insatisfaction liée à la dévalorisation de l'identité professionnelle.

Normalement, la représentation collective des salariés à travers les institutions représentatives du personnel devrait pouvoir se faire l'écho des problèmes et préoccupations des travailleurs à domicile et contribuer à améliorer la situation.

Or, des difficultés pratiques qui confinent à l'impossibilité, pour les travailleurs à domicile à s'exprimer directement ou indirectement par la voix de leurs représentants contribuent à les maintenir, en réalité, à la lisière de l'entreprise.

3.2. Les risques d'une confusion entre les espaces professionnels et domestiques

Le seul fait de se poser la question du lieu de travail du travailleur à domicile permet d'emblée de mesurer l'imbrication, la confusion ou l'identité des espaces professionnel et domestique avec toutes les situations extrêmes ou intermédiaires. C'est ainsi que des travailleurs à domicile peuvent s'isoler dans une pièce de travail, marquant ainsi un territoire professionnel distinct ; d'autres, au contraire, sorte de sans domicile fixe, sont obligés, à chaque instant ou presque, de modifier leur périmètre de travail en fonction des mouvements de la famille : repas, présence des enfants...

Ce problème de la localisation du travailleur met d'emblée le projecteur sur des aspects typiques du travail à domicile associés à la prédominance des femmes, la participation à la vie domestique et la famille.

L'intrusion du travail dans la sphère privée peut devenir alors non seulement très forte mais aussi intolérable mettant en cause la vie familiale et son équilibre. L'introduction des NTIC accroît considérablement les risques de confusion et d'intrusion. Les systèmes informatiques permettent le maintien de connexions permanentes avec le travailleur à domicile jetant le trouble entre temps de travail, temps d'astreinte et temps de repos et induisent de nouveaux rapports de dépendance.

Il convient de s'interroger sur les moyens à mettre en oeuvre pour éviter une précarisation encore plus forte du travailleur à domicile.

CHAPITRE II

RÉFLEXIONS ET PROPOSITIONS

Première forme d'organisation du travail industriel qui accompagne les débuts du salariat, le travail à domicile a été et reste une réalité mondiale. Dans tel et tel pays dit « en développement », il engage encore le sort de millions de personnes et associe les aspects les plus modernes du capitalisme avec des cadres sociaux d'apparence traditionnelle, voire archaïque ; ailleurs son reflux paraît inexorable face à la mécanisation croissante de la production et à la modernisation de l'organisation des entreprises. Pourtant, des signes existent de sa transformation et de son développement dans des activités où il était jusqu'alors inconnu.

En France, le travail à domicile constitue aujourd'hui un type d'organisation de la production industrielle dont l'importance est limitée à certains secteurs d'activités généralement dans des bassins d'emploi bien identifiés. Toutefois, le travail implique aussi plus souvent le domicile des salariés selon des modalités inédites encore difficiles à saisir et à évaluer. A côté d'une survivance de formes classiques, permanentes et industrielles du travail à domicile apparaissent des pratiques moins favorables caractérisées par une interpénétration accrue des espaces et des temps sociaux. L'idée reçue suivant laquelle cette forme de travail appartiendrait au passé est certainement en partie responsable d'un renouvellement insuffisant des connaissances sur le sujet et, en particulier, des faibles performances de l'appareil statistique.

Les travaux réalisés ont permis de mettre en évidence que la grande majorité des travailleurs à domicile est constituée par les assistantes maternelles. Le secteur des services à la personne est susceptible de se développer sous des formes à domicile, tel, par exemple, l'accueil par des familles des personnes âgées ou handicapées.

Au total, à l'issue du tour d'horizon effectué dans le rapport, le travail à domicile apparaît encore trop souvent comme une forme d'emploi particulière marquée par une grande flexibilité des temps de travail et des rémunérations, synonyme, pour le travailleur, d'irrégularité dans la fourniture du travail et la perception du salaire. Malgré les progrès de la législation sociale en France, depuis la fin du siècle dernier, les travailleurs exerçant à domicile ont vu perdurer une situation dégradée par rapport à celle des autres salariés. Cette catégorie de travailleurs, restée en marge de l'entreprise, éprouve des difficultés dans l'exercice des droits individuels et collectifs normalement reconnus aux salariés.

Le développement du travail à domicile dans le secteur des services en relation avec l'apparition de nouvelles techniques de traitement et de communication de l'information ne saurait aujourd'hui être négligé et connaît un début de réalisation. Si dans ce secteur, des formes alternées ou pendulaires l'emportent sur le travail à domicile permanent et si les salariés occupant les emplois concernés sont plus fréquemment qualifiés et bien rémunérés, des

risques d'isolement et de marginalisation professionnelle et sociale de certains travailleurs ne sont cependant pas écartés.

Nombre d'interlocuteurs rencontrés par la section et par le rapporteur, durant la phase d'élaboration du rapport, ont souligné que le travail à domicile exige de la part de ceux qui le pratiquent une grande force de caractère, un réel talent d'organisation de ses activités, une forte propension à l'autonomie et une capacité de résistance à l'isolement. Il s'agit là d'une caractéristique essentielle de cette forme de travail, commune à tous les types de travail à domicile, les plus traditionnels comme les plus modernes, les plus humbles comme les plus valorisants : le travailleur à domicile industriel, l'assistante maternelle, le travailleur intellectuel sont tous susceptibles d'éprouver la sensation de l'isolement et l'insuffisance de repères sociaux. S'il est avéré que la condition de travailleur à domicile ou, beaucoup plus fréquemment, de travailleuse à domicile, apparaît généralement peu enviable et se place souvent au bas des hiérarchies socioprofessionnelles, on constate cependant qu'il ne suffit pas de vouloir travailler à domicile pour pouvoir le faire.

Cette difficulté inhérente au travail à domicile doit conduire à porter une attention accrue aux conditions dans lesquelles il est exercé.

Pour la France, comme d'ailleurs pour nombre de ses partenaires, la portée de la Convention n° 177 et de la Recommandation n° 184 sur le travail à domicile adoptées par la conférence générale de l'Organisation internationale du travail en 1996, est donc bien réelle. L'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les salariés travaillant dans l'entreprise demeure, y compris dans les pays économiquement développés, un objectif à atteindre pour contribuer à l'amélioration de la situation des salariés et à l'harmonisation de la concurrence. Les voies et les moyens, préconisés par l'OIT, pour y parvenir, constituent un cadre pertinent dans lequel le Conseil économique et social a souhaité inscrire ses propres propositions.

Afin que, dans notre pays, des progrès significatifs soient réalisés sur le plan des conditions d'emploi et de rémunération des travailleurs à domicile et que des garanties soient apportées pour l'avenir, le Conseil économique et social souhaite une clarification de la relation d'emploi des travailleurs à domicile.

Les travailleurs à domicile bénéficient de dispositions particulières du code du travail qui les assimilent aux salariés. Héritées de la loi du 10 juillet 1915 ces dispositions qui figurent aux articles L. 721-1 et suivant du code du travail sont issues de la loi du 26 juillet 1957.

A quelques exceptions près, ces dispositions n'ont pas été actualisées depuis cette date. Force est de reconnaître qu'en dépit du rapport de Gérard Braun (1980) et d'une abondante littérature sur l'évolution prévisible ou supposée du travail à domicile en raison du recours aux nouvelles techniques, le livre VII du code du travail n'a intégré, en ce qui concerne les travailleurs à domicile, aucune modification résultant de l'évolution économique et sociale de la France et n'a tiré aucune conséquence ni enseignement des modifications législatives et réglementaires applicables, de façon générale, aux salariés.

A partir de ces simples constatations, il apparaît donc normal et légitime non seulement d'apporter, plus de quarante ans après, des ajustements, des modifications à la réglementation existante pour tenir compte du contexte économique et social, de l'adoption, au plan international, de règles communes et de l'apparition de nouveaux outils de travail mais aussi de rappeler ou de définir des principes à respecter.

Quatre orientations principales devraient ainsi être retenues :

- clarifier les rapports entre salariat et travail indépendant ;
- faire des travailleurs à domicile des salariés à part entière ;
- faire respecter le principe d'égalité avec les autres salariés ;
- promouvoir une politique nationale sur le travail à domicile.

I - CLARIFIER LES RAPPORTS ENTRE SALARIAT ET TRAVAIL INDÉPENDANT

L'examen de l'évolution des dispositions législatives sur le travail à domicile fait apparaître l'importance des interrogations sur l'analyse juridique des situations du travail indépendant et du travail salarié ainsi que la part essentielle prise par les tribunaux et la juridiction suprême pour l'élaboration progressive, dès le début du XX^e siècle, d'un système minimal de protection sociale.

Tirant les enseignements des évolutions économiques, sociologiques et juridiques, le législateur de 1957 a, manifestement, voulu faire entrer les travailleurs à domicile dans le champ du code du travail en les classant parmi les salariés.

La loi du 11 février 1994 relative à l'initiative et l'entreprise individuelle est venue modifier l'équilibre existant en introduisant, dans l'article du code du travail (article L. 721-1) qui établissait pour les travailleurs à domicile une présomption de salariat, un renvoi à un autre article du code du travail (article L. 120-3) relatif à une présomption de non-salariat.

Le Conseil économique et social considère qu'il faut éviter de retomber dans les imprécisions relatives à la nature du contrat de travail des années antérieures à la Seconde guerre mondiale. Il est nécessaire de recouvrer une situation juridiquement claire et ce, d'autant plus qu'en cas de contentieux, les tribunaux saisis se fondent sur la réalité de la relation nouée entre les parties quelle que soit la dénomination qu'elles ont pu donner au contrat pour le qualifier en travail salarié ou travail indépendant.

Le Conseil économique et social considère que chaque homme ou chaque femme a le droit de choisir la forme de son activité professionnelle et son statut d'emploi. Ce choix doit être fait en toute indépendance et toute connaissance de cause, en fonction des critères et des objectifs que la personne se fixe et des conséquences en matière fiscale et sociale. Un choix aussi essentiel et déterminant ne saurait résulter d'une insuffisante information ni d'une contrainte qui serait de nature à vicier la décision prise ou le consentement donné.

Rappelant ses travaux antérieurs, le Conseil économique et social souligne la nécessité de reconnaître l'importance économique et sociale du travail indépendant qui doit bénéficier d'une véritable protection sociale adaptée aux conditions économiques de l'exercice de la profession et qui ne peut, de ce fait, être comparée à celle des salariés.

Afin d'éviter des contentieux inutiles et de vaines remises en cause de la législation, le Conseil économique et social suggère le retrait, à l'article L. 721-1 du code du travail, du membre de phrase ajouté par la loi du 11 février 1994 qu'il juge superfétatoire compte tenu de la jurisprudence.

II - FAIRE DES TRAVAILLEURS À DOMICILE DES SALARIÉS À PART ENTIÈRE

La loi de 1957 a posé le principe que les travailleurs à domicile devaient bénéficier des dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés (article L. 721-6 du code du travail).

En 1982, le législateur devait compléter le même article en précisant que les travailleurs à domicile bénéficiaient, sauf stipulations contraires, des conventions ou accords collectifs de travail.

En dépit de cette affirmation explicite, le rapport a permis de constater que les travailleurs à domicile étaient, souvent, en marge de l'entreprise qui recourait à leurs services :

- non intégrés, de fait, dans la communauté de travail de l'entreprise dans laquelle ils n'entrent pas, qu'ils ne fréquentent pas faute de relations prévues ou autorisées ;
- ne bénéficiant pas des informations données aux autres salariés qui exercent leur travail au sein de l'entreprise ;
- exclus ou ignorés de la convention applicable, du régime de prévoyance comme de la retraite complémentaire ;
- oubliés lors des élections aux institutions représentatives du personnel ;
- dotés d'un système spécifique de calcul de rémunération en réalité inappliqué et inapplicable depuis trente ans.

Les travailleurs à domicile sont ainsi exclus des droits attachés au salariat.

Le Conseil économique et social considère qu'il est anormal que les travailleurs à domicile ne bénéficient toujours pas, dans la réalité, des principes juridiques élaborés par le législateur en 1957.

Déplorant cette situation et considérant que la reconnaissance juridique de la qualité de salariés aux travailleurs à domicile mérite d'être précisée, il demande que la rédaction de l'article L. 721-6 du code du travail soit modifiée et complétée afin d'indiquer que les travailleurs à domicile sont des salariés soumis aux dispositions du code du travail et qu'ils doivent bénéficier des dispositions des conventions collectives. Sa rédaction pourrait être la suivante :

« Sous réserves des dispositions du présent chapitre, les travailleurs à domicile définis à l'article L. 721-1 précité sont des salariés soumis aux dispositions législatives et réglementaires du présent code. Ils bénéficient des dispositions conventionnelles liant le donneur d'ouvrage ».

Le Conseil économique et social considère qu'une telle modification de la rédaction de cet article permettrait d'affirmer, de la façon la plus claire, le principe d'égalité avec les autres salariés posé par la loi de 1957.

Il appartient dès lors aux pouvoirs publics de veiller au respect de ce principe et de s'assurer auprès des interlocuteurs sociaux de la mise en oeuvre des mesures d'adaptation justifiées par la situation particulière de ces salariés, à définir par la négociation collective ou le cas échéant par la loi.

Dans cette hypothèse, si des difficultés particulières d'adaptation apparaissaient, un délai pourrait être envisagé pour permettre aux entreprises de se mettre en conformité avec les dispositions applicables.

Il est indispensable de conserver, au sein du Livre VII du code du travail, des dispositions relatives aux travailleurs à domicile notamment la définition de l'article L. 721-1.

Toutefois, il conviendrait de tenir compte de l'évolution des activités exercées par les travailleurs à domicile qui ne relèvent plus systématiquement, comme le mentionne le titre II des « Industries de transformation » et s'étend désormais, comme le reconnaît la jurisprudence à des activités du secteur tertiaire.

Le titre II du Livre VII pourrait être remplacé par celui de « Travailleurs à domicile », le chapitre premier pourrait être consacré aux « dispositions générales relatives aux travailleurs à domicile » et le chapitre deuxième aux « assistants et assistantes maternelles ».

Pour ces personnels les divers statuts d'emploi salarié doivent être précisés.

Il semble opportun, par souci de lisibilité d'éviter la confusion actuelle résultant de la juxtaposition des dispositions relatives aux assistantes maternelles (travaillant à leur domicile) avec celles relatives aux employés de maison qui travaillent au domicile de leur employeur.

Les assistantes maternelles dont le plus grand nombre travaille à la journée, sont des travailleuses à domicile. Elles supportent souvent difficilement l'isolement et les conditions de leur activité. Bien qu'elles exercent des fonctions comparables à celles des assistantes maternelles employées par des structures collectives, ce qui suppose le même niveau de compétences et de garanties, la multiplicité de leurs employeurs individuels ne leur permet pas de bénéficier des formations professionnelles adéquates.

Le Conseil économique et social tout en étant conscient des difficultés résultant de cette forme d'activité à domicile mais considérant l'importance de la formation professionnelle pour des personnes appelées à s'occuper d'enfants et l'écart important de formation prévue pour les assistantes à la journée par rapport à celles travaillant au sein de structures collectives, souhaiterait que soient recherchées des modalités de regroupement d'employeurs individuels ou de

mutualisation afin de développer la formation des assistantes maternelles et de leur donner une couverture conventionnelle. Dans le même temps, une réflexion devrait être menée sur les dispositions à prendre pour assurer l'égalité des parents en tant qu'usagers devant les différents modes de garde proposés à domicile. Cette réflexion pourrait utilement être élargie à l'ensemble des modes de garde.

Il rappelle que dans la majorité des cas les agréments des assistantes maternelles sont accordés de façon tacite c'est à dire sans que les services de la PMI aient eu le temps de procéder aux enquêtes nécessaires. Il est donc impératif que soient véritablement effectuées, dans des conditions satisfaisantes, les formations indispensables à l'obtention du renouvellement de l'agrément et que soient dégagés des moyens suffisants pour que les services de PMI soient en mesure de délivrer un véritable agrément.

Par ailleurs, constatant tout à la fois la similitude de la situation des familles accueillant à domicile des personnes âgées ou handicapées avec celle des assistantes maternelles, et l'ambiguïté de cette situation, le Conseil économique et social considère qu'il serait souhaitable de clarifier les règles sociales et fiscales applicables à cette forme particulière du travail à domicile et de permettre l'accès des personnes accueillantes à une formation adaptée.

III - FAIRE RESPECTER LE PRINCIPE D'ÉGALITÉ AVEC LES AUTRES SALARIÉS

Tout au long de l'élaboration du rapport, il a été constaté que les travailleurs à domicile ne bénéficiaient pas d'une égalité de traitement par rapport aux droits reconnus aux salariés de l'entreprise.

Le Conseil économique et social espère que l'adoption des modifications proposées ci-dessus permettra de mettre un terme aux conséquences de cette inégalité de traitement. Toutefois, il estime nécessaire de préciser, à titre non limitatif, un certain nombre de points essentiels du dispositif à mettre en oeuvre.

A - ÉTABLIR UN CONTRAT DE TRAVAIL ÉCRIT

La plus grande partie des difficultés rencontrées par les travailleurs à domicile viennent de leur isolement ainsi que de la méconnaissance de leurs droits et obligations tels qu'ils résultent des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables à leur situation.

Il est en effet nécessaire de prendre en compte la caractéristique particulière du contrat de travail dont l'exécution se fait non dans l'entreprise mais au domicile du salarié. Cette situation pose de ce fait un certain nombre de questions d'habitude facilement réglées par une organisation collective du travail.

Le Conseil économique et social demande à ce que le recours à un travailleur à domicile fasse l'objet d'un contrat écrit.

La liste des mentions devant figurer sur ce contrat de travail peut être déterminée par analogie avec celles utilisées pour d'autres contrats de travail (contrat à durée déterminée, temps partiel...).

Le contrat devra notamment préciser la nature et la durée du contrat, la durée du travail, fixer la rémunération....

A l'instar de la règle appliquée pour les contrats à durée déterminée (L. 122-3-1), la législation doit préciser qu'à défaut d'être établi par écrit, le contrat est réputé conclu pour une durée indéterminée.

L'établissement d'un contrat de travail écrit devrait, sous réserve d'être établi correctement, contribuer à réduire les formalités répétitives imposées actuellement. Ainsi conçu, le contrat de travail devrait intégrer des mentions contenues à ce jour dans d'autres documents.

Le Conseil économique et social s'interroge sur l'adaptation à la situation actuelle des travailleurs à domicile des dispositions du chapitre II du livre VII du code du travail relatives aux « *Moyens de constater les conventions relatives aux salaires en matière de tissage, de bobinage, de coupe du velours de coton, de teinture, blanchiment et apprêts des étoffes* ». Ces dispositions qui concernent une forme particulière de travail à domicile lui paraissent obsolètes. Dans ces conditions, il en suggère la suppression.

L'incertitude du lendemain est une situation difficilement vécue par les travailleurs à domicile qui vivent, en quelque sorte au jour le jour sans garantie minimale de revenu même à travers l'indemnisation de chômage partiel.

Une telle situation de précarité n'est pas acceptable. C'est pourquoi, le Conseil économique et social estime que le contrat de travail devrait comporter l'engagement par l'employeur de fournir une durée minimum de travail. Conformément à la jurisprudence, le non-respect de cette disposition doit s'analyser comme un licenciement mais devrait faire l'objet, dans le code du travail, d'une disposition législative explicite.

Le contrat pourrait aussi préciser que le travailleur à domicile dispose d'un droit ou d'une priorité pour un emploi au sein de l'entreprise.

En ce qui concerne le travail pendulaire, c'est-à-dire le travail exercé de façon partielle, périodique ou non par un salarié à son domicile, le Conseil économique et social estime que cette forme de travail doit donner lieu à l'établissement d'un avenant écrit au contrat de travail du salarié concerné. Il est en effet indispensable que soient précisés les droits et obligations réciproques. Cet objectif pourrait faire l'objet de négociations collectives.

B - AFFIRMER LE CARACTÈRE PERSONNEL DE LA RELATION DE TRAVAIL

1. Le travail des enfants et du conjoint

L'article L. 721.1 du code du travail envisage la possibilité pour le travailleur à domicile de recevoir une aide familiale bien que lui seul soit connu et rémunéré par l'employeur. Ce concours peut être apporté par le conjoint ou par « les enfants à charge au sens fixé par l'article 285 du code de la sécurité sociale ».

Cette mention du travail des enfants mineurs apparaît comme un archaïsme qui ne correspond sans doute plus à une pratique courante des travailleurs à domicile. Cette survivance juridique n'en constitue pas moins une reconnaissance, sinon un encouragement, de la participation enfantine à l'activité rémunérée de leurs parents.

Le Conseil économique et social estime qu'il est nécessaire de mettre la lettre de notre code du travail en conformité avec l'esprit de la Convention n° 138 de l'OIT concernant l'âge minimum d'admission à l'emploi. Cette convention qui demeure sur cette question du travail des enfants un instrument fondamental, a été ratifiée par la France.

Lorsque le conjoint participe aux travaux, il devrait être placé, vis-à-vis de l'entreprise qui, dans les faits, l'emploie, dans la même situation de droit qu'un travailleur à domicile.

2. Le recours à un auxiliaire

Le même article (L. 721-1) prévoit, au même alinéa, la possibilité pour le travailleur à domicile de travailler avec un auxiliaire, c'est-à-dire un salarié rémunéré par lui. Le travailleur à domicile est responsable de l'application à son auxiliaire de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires bénéficiant aux salariés (L. 721-5), sous réserve toutefois des dispositions qui prévoient en cas de défaillance du travailleur à domicile, la substitution de l'employeur principal (L. 125-2).

Il s'agit d'un cas rare, sinon unique, où une personne peut être conduite à cumuler, pour l'exercice de son activité professionnelle, un statut assimilé à celui de salarié avec la qualité d'employeur.

La complexité et le caractère paradoxal d'une telle situation peut conduire à méconnaître d'autres dispositions essentielles de la législation du travail.

Dans l'hypothèse d'un recours systématique à des auxiliaires, la question de la réalité du délit de marchandage au sens de l'article L. 125-1 du code du travail se trouverait, par exemple, posée au regard de l'exclusion de ses salariés du champ de la convention ou de l'accord collectif.

Dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité, l'ambiguïté est importante vis-à-vis du principe de responsabilité de l'employeur et du rôle primordial de celui-ci dans la prévention des risques (article L. 230-2 du code du travail). Les rares dispositions d'hygiène et de sécurité qui envisagent spécifiquement le cas des travailleurs à domicile ne contribuent aucunement à clarifier une éventuelle répartition des responsabilités entre le travailleur à domicile, employeur direct de l'auxiliaire et le donneur d'ouvrage. L'accomplissement à domicile de travaux classés dangereux par arrêté du ministre du travail constitue le seul cas dans lequel la responsabilité des « chefs d'établissements », vis-à-vis de la sécurité de l'auxiliaire, fait l'objet d'une mention explicite (article L. 721-22 du code du travail).

Enfin, s'agissant de l'emploi d'un auxiliaire, les dispositions des articles L. 120-3 et L. 721-1 paraissent très difficilement conciliables. Le premier article issu de la loi du 11 février 1994, porte une présomption d'absence de contrat de travail pour les personnes physiques immatriculées auprès des unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et des allocations familiales alors que le second, dont la rédaction remonte à 1957, fait de la possibilité d'employer un auxiliaire un élément de la définition du travailleur à domicile pour lequel existe une présomption de contrat de travail. L'emploi d'un auxiliaire dans des conditions régulières implique l'immatriculation du travailleur à domicile auprès d'une URSSAF. Il s'agit donc d'une contradiction flagrante entre ces deux dispositions.

Ces concours familiaux ou à titre onéreux constituent un élément de la définition du travail à domicile. Cette spécificité contribue à obscurcir la situation juridique des travailleurs à domicile et à les maintenir en marge de l'application de dispositions essentielles du code du travail.

En outre, le Conseil économique et social a pu constater lors des auditions que dans bien des cas le besoin éprouvé par des travailleurs à domicile de se faire aider dans leurs travaux par une main-d'œuvre familiale est, révélateur de la charge de travail excessive qui leur est imposée compte tenu des modalités actuelles de fixation des rémunérations, des temps d'exécution et des délais de réalisation.

Le Conseil économique et social souhaite que la relation de travail à domicile soit alignée sur le droit commun et demande en conséquence la suppression du deuxième point du premier alinéa de l'article L. 721-1 et celle de l'article L. 721-5 du code travail.

La disparition de la possibilité d'employer un auxiliaire ne ferait que mettre en conformité le droit avec la réalité économique et sociale actuelle du travail à domicile. En effet, rares sont aujourd'hui les travailleurs à domicile qui sont employeurs. En revanche, la participation des enfants ou du conjoint à l'activité professionnelle du travailleur à domicile est encore, pour certains travaux, couramment pratiquée. Elle ne saurait continuer d'être encouragée en étant consacrée par la loi. Les ateliers familiaux doivent être tenus pour une forme d'organisation du travail révolue qui ne correspond ni à la conception actuelle des relations de travail ni à la réalité de la transmission des savoirs professionnels.

3. Suppression de l'intervention de l'intermédiaire

Le travail peut être confié aux travailleurs à domicile soit directement par un donneur d'ouvrage soit par un intermédiaire (art. L. 721-1).

Certes, le donneur d'ouvrage est, même s'il utilise les services d'un intermédiaire, responsable de l'application des dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés (art. L. 721-4). Cependant, la relation entre le travailleur à domicile et l'employeur peut se trouver compliquée par la présence d'un tiers qui fait écran et s'oppose, de fait, au contact direct entre les parties.

Cette situation évoquée à plusieurs reprises lors des rencontres avec des travailleurs à domicile et des inspecteurs du travail ne paraît ni très claire ni très saine dans la mesure où la rémunération de cet intermédiaire est, semble-t-il, inversement proportionnelle aux salaires versés aux travailleurs à domicile. Par ailleurs, il semble bien que le recours à un intermédiaire permette d'éluder l'application de la loi ou des dispositions conventionnelles normalement applicables aux salariés du donneur d'ordre. La question de savoir si on ne se trouve pas devant un cas de marchandage aboli depuis 1848 et réprimé par l'article L. 125-1 du code du travail est posée.

Dans ces conditions, considérant qu'il est préférable d'instaurer une relation directe entre employeur et salarié, le Conseil économique et social estime qu'il est temps de faire disparaître du code du travail cette survivance d'un mode révolu de distribution et de répartition du travail datant du siècle dernier.

C - DÉTERMINER LES MODALITÉS DE LA RÉMUNÉRATION ET DE SON CALCUL

Le rapport a mis en évidence que les modalités relatives à la fixation de la rémunération des travailleurs à domicile mises en place dès 1915 et perpétuées par la loi de 1957 étaient totalement inadaptées.

La consultation par le préfet, au plan départemental, d'une commission paritaire composée d'employeurs et de salariés pour fixer d'une part, les temps d'exécution et d'autre part, les salaires horaires s'est avérée inadaptée eu égard à la complexité de la mise en oeuvre des consultations, à l'évolution et à la diversité des travaux effectués à domicile. Il ne semble pas possible de maintenir et de réactiver ce système qui devrait être supprimé.

La modification de l'article L. 721-6 demandée par le Conseil économique et social a pour objet d'étendre au travailleur à domicile les dispositions de la classification de la convention ou de l'accord collectif applicable. Elle permet ainsi au travailleur à domicile de se situer parmi les autres salariés de l'entreprise et de bénéficier des évolutions des accords de salaires.

Par ailleurs, le travail à domicile est exercé à plus de 85 % par des femmes dont les rémunérations particulièrement basses ne tiennent pas compte des compétences mises en oeuvre, de la qualification...

Le principe d'égalité entre les hommes et les femmes en rendant applicables aux travailleurs à domicile l'article L. 123-1 du code du travail relatif à l'égalité professionnelle et l'article L. 140-2 relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est ainsi pris en compte dans la nouvelle rédaction proposée à l'article L. 721-6.

L'obligation de recourir à un contrat de travail écrit préconisée par le Conseil économique et social nécessite une modification législative afin que soit prévue dans le contrat une clause précisant que la rémunération perçue par le travailleur à domicile ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait pour une même durée de travail, dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié de même qualification ou de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions ou des fonctions similaires exercées dans l'entreprise.

L'introduction d'une telle clause aurait aux yeux du Conseil économique et social un double effet.

D'une part, elle apporte une garantie quant au montant de la rémunération et, à ce titre, elle constitue un aménagement de ce qui existe déjà dans le code du travail pour les travailleurs à domicile. En effet, selon l'article L. 721-12, le préfet doit revoir les taux horaires du salaire des travailleurs à domicile lorsqu'il constate qu'ils sont inférieurs à ceux pratiqués en atelier.

D'autre part, elle conforte le principe d'égalité de rémunération en donnant un fondement juridique à la comparaison, sur la base d'une même durée de travail, avec un salarié de l'entreprise de qualification égale ou équivalente occupant des fonctions comparables.

De ce fait, la détermination de la rémunération ne peut tenir compte du seul aspect quantitatif de la production « aux pièces » mais doit intégrer les différentes fonctions exercées ou opérations réalisées ; organisation, préparation du travail...

Il paraît aussi normal que le contrat prévoie les modalités de livraison du travail à effectuer, de la remise du travail réalisé, de maintenance du matériel et, éventuellement, tienne compte non seulement des frais supportés par le salarié mais aussi du temps passé à effectuer ces déplacements.

Les travailleurs rencontrés dans le cadre du rapport ont pratiquement tous souligné, à plusieurs reprises, l'évolution de leurs conditions de travail caractérisée, à titre d'exemple, par un raccourcissement des délais d'exécution :

ce qui peut impliquer un travail durant le week-end ou un allongement de la durée journalière de travail.

Le Conseil économique et social estime difficile de maintenir le système des heures supplémentaires prévues par l'article L. 721-16 sauf à préconiser l'introduction de mesures draconiennes pour sanctionner le non-respect de la loi. Il considère que l'engagement pris par l'employeur dans le cadre du contrat de travail écrit de fournir, de façon habituelle et régulière, du travail au travailleur à domicile peut permettre d'inclure une durée de travail maximum hebdomadaire.

Il est toutefois évident qu'une clause de réexamen devrait permettre de revoir une situation qui deviendrait habituelle.

D - FAVORISER L'INTÉGRATION DES TRAVAILLEURS À DOMICILE DANS L'ENTREPRISE ET DÉVELOPPER LES RELATIONS SOCIALES

L'isolement est un état très vivement ressenti par les travailleurs à domicile et dont les conséquences néfastes tant pour l'entreprise que pour le salarié sont soulignées par tous les observateurs et sociologues du monde du travail et des relations professionnelles.

Le Conseil économique et social considère qu'il est indispensable de remédier à cette situation pour maintenir et développer le lien social, élément fondamental pour la vie en société, permettre véritablement aux intéressés d'exercer leurs droits individuels et collectifs, participer dans de meilleures conditions au bon fonctionnement de l'entreprise et retirer à cette forme d'activité professionnelle la mauvaise image qu'elle conserve.

Pour réaliser cet objectif, le Conseil économique et social propose de mettre l'accent sur quatre aspects principaux.

1. Participation aux élections des institutions représentatives du personnel.

Les dispositions législatives sont claires : les travailleurs à domicile sont pris en compte pour la détermination du nombre de représentants du personnel tant pour les délégués du personnel (L. 421-2), membres du comité d'entreprise (L. 431-2), délégués syndicaux (L. 412-5) et membres du CHSCT (L. 236-1). Ils y sont électeurs et éligibles.

Dans la réalité quotidienne des entreprises, il apparaît exceptionnel non seulement que des travailleurs à domicile soient investis d'un mandat mais aussi qu'ils participent effectivement aux élections concernées.

Il est, en effet, possible de concevoir que l'exercice, par un travailleur à domicile, d'un mandat de représentant du personnel pose un certain nombre de difficultés pratiques (heures de délégation, temps de déplacement...) mais elles ne sont manifestement pas insurmontables. En revanche, il semble que les travailleurs à domicile soient souvent oubliés lors de l'établissement des listes électorales. Cette omission entraîne à la fois leur abstention de fait lors du scrutin auquel ils ne sont pas conviés mais aussi une impossibilité pour les élus de les contacter dans l'ignorance où ils sont de leur existence.

La modification de l'article L. 721-6 du code du travail dans le sens préconisé plus haut devrait être l'occasion pour le ministère chargé du travail de rappeler à ses services que les travailleurs à domicile, électeurs et éligibles, doivent être obligatoirement pris en compte lors de la négociation des protocoles des consultations électorales. Ces protocoles devraient prévoir la possibilité pour les organisations syndicales de joindre les travailleurs à domicile.

Une autre voie serait de modifier les articles du code du travail pour que les travailleurs à domicile soient systématiquement visés dans les textes relatifs aux institutions représentatives du personnel.

2. Rendre transparente la gestion des travailleurs à domicile

Oubliés ou omis lors des élections professionnelles, les travailleurs à domicile n'apparaissent pas non plus dans les différents documents élaborés par la direction des entreprises et destinés aux institutions représentatives du personnel.

C'est ainsi qu'aucune information relative aux travailleurs à domicile n'est mentionnée dans celles destinées aux comités d'entreprise.

Le Conseil économique et social considère qu'il est nécessaire de rendre transparente la gestion des travailleurs à domicile et suggère qu'ils figurent systématiquement dans les effectifs de l'entreprise et fassent l'objet d'informations régulières fournies aux représentants du personnel.

Il convient de prendre, enfin, l'habitude de traiter les travailleurs à domicile comme des salariés à part entière de l'entreprise tant pour le bénéfice des oeuvres sociales que du plan de formation professionnelle, du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail et pour l'ensemble des dispositifs applicables aux salariés.

Reconnaître ces travailleurs comme des salariés à part entière doit avoir pour effet d'en simplifier la gestion administrative.

Le contrat de travail écrit devrait contribuer à préciser les droits et obligations de chacune des parties. Cependant, il ne semble pas possible de supprimer la tenue d'un carnet ou l'établissement d'un document mis à jour lors de chaque remise de travail au travailleur à domicile et de restitution du travail exécuté.

Il n'appartient pas au Conseil économique et social de fixer la liste des mentions obligatoires mais il estime que les dispositions actuellement prévues par l'article L. 721-7 du code du travail peuvent être réexaminées voire simplifiées. Il estime cependant qu'il est de l'intérêt des parties en présence de conserver trace des ordres passés et instructions données et des modalités d'exécution des travaux et de leur restitution.

Ces opérations doivent être revues pour tenir compte des moyens informatiques qui permettent désormais d'établir rapidement de tels documents dont les contrats de travail temporaire constituent une illustration.

3. Revoir et adapter les règles de la protection sociale

Compte tenu de l'irrégularité des rémunérations, de leur faible montant et du nombre d'heures travaillées, les travailleurs à domicile bien que cotisants aux différents régimes de la protection sociale ne bénéficient que rarement ou pour de faibles montants des indemnités ou prestations susceptibles d'être versées par ces régimes.

Tel est notamment le cas des indemnités journalières de sécurité sociale en cas de maladie et de maternité, des pensions de retraite... Le problème rencontré ici est de même nature que celui mis en évidence par la section du travail lors du récent rapport sur « le travail à temps partiel ».

Le Conseil économique et social réaffirme qu'il « *considère comme anormal que des cotisations versées ne puissent donner lieu au versement de prestations correspondantes et demande que la règle de proportionnalité soit appliquée* » (*Le travail à temps partiel*, avis adopté le 29 janvier 1997 par le Conseil économique et social sur le rapport présenté au nom de la section du travail par Jean-Louis Walter).

D'une façon générale, les travailleurs à domicile sont exclus du bénéfice des indemnités de chômage partiel en raison soit de la durée du travail jugé insuffisante, soit parce que des formalités administratives ne sont pas remplies.

Le Conseil économique et social souhaite une mise à jour de la réglementation afin d'éviter toutes inégalités de traitement par rapport aux autres salariés à temps plein ou à temps partiel.

4. Tenir compte de la réalité

L'exploitation des DADS a permis de constater que la majorité des entreprises qui avaient recours à des travailleurs à domicile avaient un effectif inférieur à dix salariés, c'est-à-dire qu'elles n'étaient pas tenues d'avoir des délégués du personnel.

Le Conseil économique et social estime que cette absence de représentation directe de ces salariés est, en l'état d'isolement dans lequel se trouvent les travailleurs à domicile, regrettable. C'est pourquoi sans revendiquer la création d'obligation formelle, il souhaite que, dans ces petites entreprises, des réunions périodiques soient organisées par le chef d'entreprise avec l'ensemble des travailleurs à domicile. Ces réunions peuvent constituer un moyen d'échanges et de dialogues sur les pratiques professionnelles, les conditions de travail, les charges de travail, la planification des activités...

Elles doivent permettre de briser l'isolement des travailleurs à domicile, faciliter l'établissement de liens collectifs indispensables non seulement à l'intérêt de l'entreprise mais aussi au développement et l'épanouissement des personnes.

Dans des conditions à définir par accord, il pourrait être aussi envisagé la mise en place d'une instance paritaire comprenant des travailleurs à domicile et des salariés travaillant en atelier. Cette instance pourrait être saisie des difficultés rencontrées par les travailleurs à domicile pour l'exercice de leur activité et se

prononcer en cas de conflit sous la présidence de l'inspecteur du travail et en présence des représentants syndicaux.

Le souci n'est pas de créer une institution supplémentaire mais de trouver, en fonction de la taille de l'entreprise et de l'importance du nombre de travailleurs à domicile, un outil permettant de trouver les solutions adaptées à la situation.

IV - PROMOUVOIR UNE POLITIQUE NATIONALE SUR LE TRAVAIL À DOMICILE

Au terme de l'article 3 de la convention n° 177 de l'OIT, il est fait obligation à tout membre « *d'adopter, mettre en oeuvre et revoir périodiquement une politique nationale sur le travail à domicile visant à améliorer la situation des travailleurs à domicile en consultation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des salariés...* ».

Le rapport a mis en évidence que la situation des travailleurs à domicile avait été, au cours de ces dernières années, délaissée. Aucune suite n'a été donnée au rapport de Gérard Braun de 1980 et il faut déplorer une absence de suivi statistique permettant d'évaluer avec précision l'évolution de cette forme d'activité. De ce fait, les conséquences de l'introduction des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) n'ont pu être appréciées.

Le Conseil économique et social souhaite qu'un programme prioritaire soit établi par le ministère chargé du travail en concertation avec les interlocuteurs sociaux qui pourrait s'inspirer des orientations suivantes.

1. Relancer l'appareil statistique

Les enquêtes sur l'emploi réalisées annuellement par l'INSEE présentent un incontestable intérêt mais, comme l'a souligné le rapport, sont inadaptées pour saisir la réalité de la situation des travailleurs à domicile en France. En revanche, les informations communiquées par l'INSEE et extraites de l'exploitation des DADS ont permis d'obtenir des précisions intéressantes et nouvelles. Une exploitation de ces données semble constituer désormais une source importante et essentielle d'informations sur le sujet.

Il serait donc souhaitable qu'un effort soit entrepris pour, d'une part, tenter de connaître l'évolution récente du travail à domicile et, d'autre part, mettre en place un suivi statistique permanent.

Il est, bien sûr, capital que ces travaux soient réalisés en partenariat avec les services de la Commission européenne afin d'obtenir des sources comparables pouvant faire l'objet de rapprochements.

2. Mettre l'accent sur les aspects qualitatifs et prospectifs

Le recours à des sources statistiques est une nécessité mais il convient aussi de remédier à la faiblesse des recherches effectuées sur le travail à domicile. Occulté par l'effervescence provoquée par le développement des nouvelles

technologies qui occupe une place importante dans la presse, le travail à domicile souffre aussi d'un manque d'analyse et d'études plus qualitatives.

Le Conseil économique et social estime qu'il serait utile de poursuivre des travaux approfondis sur le travail à domicile, ses aspects juridiques, les conditions de travail, son importance au plan économique, les secteurs d'activité concernés... La diversité des situations rencontrées au cours de la préparation du rapport et la multiplicité des expérimentations en cours dans le domaine du télétravail montrent une fois de plus qu'il est indispensable de procéder à des études. Le Conseil économique et social souhaite également que soit engagée une réflexion plus prospective sur l'évolution et le développement du travail à domicile dans le cadre de l'extension des nouvelles technologies et du télétravail.

Les services d'assistantes maternelles dits « à la journée » et les services de garde de personnes âgées, malades, handicapées, etc., sont des formes de travail à domicile possédant de fortes spécificités. S'agissant de ces formes particulières de travail à domicile, le Conseil économique et social considère qu'il conviendrait de mener une réflexion approfondie.

3. S'assurer du respect des règles d'hygiène et de sécurité

L'isolement peut avoir des conséquences néfastes sur la santé des travailleurs à domicile.

En effet, d'une part, les employeurs ne se sentent pas concernés par l'utilisation faite par les travailleurs à domicile de leurs propres machines dont l'obsolescence peut être particulièrement dangereuse. Cette situation peut être d'autant plus courante que l'inspecteur du travail ne dispose d'aucun droit d'entrée au domicile du travailleur à domicile.

Il convient toutefois, de rappeler, sur ce point, que l'inspecteur du travail, en vertu de l'article L. 611-8 du code du travail, dispose d'un droit d'entrée dans les locaux où les travailleurs à domicile se livrent à des travaux qui, présentant des dangers pour la santé des salariés, figurent sur un arrêté ministériel (pris en application de l'article L. 721-22 du code du travail).

Outre l'extrême complexité de la procédure qui suppose l'information précise de l'inspecteur du travail, il faut souligner qu'un seul arrêté a été pris... en 1946 pour prévenir les intoxications benzoliques. Il est donc évident que, dans ces conditions, il n'existe, hormis ce cas, aucune possibilité pour les inspecteurs du travail (même si l'effectif des services le permettait...) de pénétrer au domicile des travailleurs à domicile.

D'autre part, l'administration n'a jamais pris l'arrêté permettant de rendre effective l'obligation, pour les travailleurs à domicile, des visites médicales (à l'embauche et annuelle).

La situation des travailleurs à domicile en matière d'hygiène et de sécurité n'est donc absolument pas contrôlée. Les visites et rencontres effectuées par le rapporteur ont montré qu'il y avait là de véritables difficultés et des situations dangereuses.

Le Conseil économique et social est particulièrement soucieux du respect des libertés individuelles, de la vie privée et de la protection du domicile. Il

souhaite que, dans le cadre de sa proposition de modification de l'article L. 721-6, une réflexion soit menée avec les organisations professionnelles et syndicales, sur les modalités d'exercice du contrôle des conditions d'hygiène et de sécurité. Les rôles respectifs de l'inspecteur du travail et des CHSCT devraient être précisés.

En toute hypothèse, le donneur d'ouvrage a, compte tenu du travail qu'il confie et des délais qu'il impose, une responsabilité dans ce domaine qui ne peut être écartée au profit d'une responsabilité strictement individuelle du travailleur à domicile.

Il est possible de considérer que l'utilisation de machines et produits dangereux ne sont plus la norme dominante. Cependant, les modalités d'utilisation des nouvelles techniques peuvent engendrer d'autres difficultés, d'autres pathologies : travail sur écran, durée du travail excessive, tension nerveuse...

Totalement délaissée, la protection du travailleur à domicile en matière d'hygiène et sécurité doit être intégralement repensée compte tenu de l'évolution de techniques et dans le respect des droits de la personne et des risques de mise en cause de la responsabilité de l'employeur.

4. Soutenir l'action du Bureau international du travail

En matière de travail à domicile, la France dispose d'une réglementation qu'il est nécessaire d'adapter. Cependant, au niveau international, la situation des travailleurs à domicile, comme l'ont montré les travaux du BIT, ne peut pas être considérée comme satisfaisante.

Isolés, les travailleurs à domicile sont particulièrement vulnérables et sans protection sociale.

La Convention n° 177 et la Recommandation n° 184 du 20 juin 1996 déterminent des obligations et des orientations que doivent mettre en oeuvre les pays. Il appartient à la France de soutenir activement l'action du BIT en incitant à l'examen régulier des politiques nationales visant à améliorer la situation des travailleurs à domicile.

Le Conseil économique et social souhaite que la France prenne des initiatives en ce sens, et, donnant l'exemple, ratifie dans les meilleurs délais la Convention n° 177 et définisse, en concertation avec les organisations syndicales et professionnelles, une politique sur le travail à domicile.

Au-delà, comme le préconisait l'avis adopté par le Conseil économique et social le 13 mars 1996 sur « *Les droits fondamentaux de l'homme au travail dans une économie mondialisée* » il serait souhaitable que soit encouragé le respect, tant par les Etats que par les sociétés internationales, des conventions assurant l'exercice des droits sociaux fondamentaux et qu'une attention particulière soit portée en ce domaine aux travailleurs à domicile.

ANNEXE A L'AVIS

SCRUTIN

Scrutin sur l'ensemble du projet d'avis

<i>Nombre de votants.....</i>	<i>160</i>
<i>Ont voté pour.....</i>	<i>112</i>
<i>Ont voté contre</i>	<i>23</i>
<i>Se sont abstenus.....</i>	<i>25</i>

Le Conseil économique et social a adopté.

Ont voté pour : 112

Groupe de l'agriculture - MM. Girardi, Kayser, Le Fur.

Groupe des associations - MM. Bastide, Coursin, Mme Mitrani.

Groupe de la CFDT - Mlle Andreux, Mme Azéma, MM. Bury, Capp, Carles, Delaby, Denizard, Mme Djukic, MM. Lobjeois, Lorthiois, Mennecier, Moussy, Rousseau-Joguet.

Groupe de la CFE-CGC - MM. Cazettes, Chapuis, Clapin, Mme Cumunel, MM. Vilbenoît, Walter.

Groupe de la CFTC - MM. Deleu, Faki, Gourmelon, Hédouin, Naulin, Weber.

Groupe de la CGT - MM. Alezard, Andouard, Bonnet, Mme Brovelli, MM. Decisier, Demons, Forette, Junker, Larose, Le Duigou, Mme Lemoine, MM. Muller, Potavin, Mme Rey.

Groupe de la CGT-FO - MM. Bouchet, Caillat, Pierre Gendre, Grandazzi, Mme Paulette Hofman, MM. Lesueur, Mailly, Malley, Roulet, Santune, Sohet, Valladon.

Groupe de la coopération - Mme Attar, MM. Ballé, Courtois, Gautier, Gonnard, Marquet, Morel, Picard.

Groupe des départements, des territoires et des collectivités territoriales à statut particulier d'outre-mer - MM. Dindar, Polycarpe.

Groupe des entreprises publiques - MM. Bonnaud, David, Hadas-Lebel, Jurgensen, Piazza-Alessandrini, Rouvillois.

Groupe de la FEN - MM. Andreau, Barbarant, Gualazzi, Oger.

Groupe de la mutualité - MM. Baudiment, Chauvet.

Groupe des personnalités qualifiées - MM. Aicardi, Beauchamp, Mme Bergé, M. Bichat, Mmes Braun, Brunet-Lechenault, M. Casanova,

Mme Cayet, MM. Chaussebourg, Dechartre, Depaix, Désir, Mme Fossey, MM. Giscard d'Estaing, Hintermann, Legrand, Mandinaud, Mékachéra, Motroni, Alain Robert, Schapira, Steg, Teulade.

Groupe de l'UNAF - MM. Bichot, Billet, Bordereau, Boué, Brin, Burnel, de Crépy, Guimet, Mme Lebatard, M. Trimaglio.

Ont voté contre : 23

Groupe des entreprises privées - MM. Brunet, Calvet, Cerruti, Clément, Dermagne, Domange, Flahault, Franck, Gauthier, Ghigonis, Joly, Michel, Périgot, Pinet, Rapeaud, Rebuffel, Scherrer, Séguy, Simond, Veysset.

Groupe des professions libérales - MM. Chambonnaud, Guy Robert, Salustro.

Se sont abstenus : 25

Groupe de l'agriculture - MM. Baligand, de Benoist, Bros, Bué, Mme Chézalviel, MM. Compiègne, Ducroquet, Hervieu, Lapèze, Louis, Mme Méhaignerie, MM. Rigaud, Stéfani.

Groupe de l'artisanat - MM. Arianer, Delmas, Lardin, Millet, Piet, Teilleux, Vignon.

Groupe de la coopération - MM. Ducrotté, Verdier.

Groupe des entreprises privées - MM. Gilson, Leenhardt.

Groupe des entreprises publiques - M. Delaporte.

DÉCLARATIONS DES GROUPES

Groupe de l'agriculture

Le travail à domicile est aujourd'hui dans une situation en apparence paradoxale au sein du marché de l'emploi. Longtemps marqué par une relation de dépendance vis-à-vis de l'employeur-donneur d'ordre, il ne s'est assimilé qu'avec lenteur et difficulté au monde du salariat de droit commun. Même après la loi du 16 juillet 1957 et les lois Auroux de 1982, le statut du travail à domicile n'a pas totalement trouvé sa place dans l'organisation générale du droit du travail.

Pourtant, et le groupe de l'agriculture souhaite souligner cette évolution, le travail à domicile recouvre aujourd'hui des emplois et des situations d'un nouveau type. Les mutations de l'organisation du travail conduisent, de plus en plus, certains salariés à organiser une partie de leur activité à domicile par choix ou par souci de concilier diverses activités. Ce phénomène est particulièrement observable dans les sociétés de service et de ventes. A cet égard, il ne faut pas apprécier le travail à domicile comme une carence dans la réglementation du travail, mais aussi comme une opportunité de la faire évoluer.

Le travail à domicile peut se révéler la pire ou la meilleure des choses selon qu'il correspond à des situations choisies ou subies. C'est dans ce cadre qu'il faut apprécier la portée des textes existants et notamment les plus récents comme la convention du BIT n°177. Avec le rapporteur, le groupe de l'agriculture considère qu'un réexamen du cadre général d'activité du travailleur à domicile est nécessaire. La loi de 1957 apparaît, en effet, mal adaptée aux évolutions actuelles du travail à domicile et s'articule mal avec les principes posés par le code du travail comme avec la convention du BIT. Il faut que cette réflexion tienne compte de trois aspects à nos yeux essentiels :

- La nécessaire protection du travailleur à domicile et son accès aux mêmes droits que ceux des autres salariés de son entreprise ou de sa branche professionnelle ne doivent pas se traduire par une réglementation qui, dans les faits, gêne la vie de l'entreprise et interdise l'accès à ce type d'emploi en accentuant son coût. On risquerait alors de développer un emploi massivement non déclaré.
- Le respect des contraintes économiques de l'entrepreneur : les emplois à domicile correspondent souvent à une variable d'adaptation aux cycles économiques. Tout en luttant contre les abus et le détournement de la loi, il faut s'attacher à préserver la flexibilité de ce type d'emplois.
- La réglementation du travail à domicile doit également tenir compte des mutations de la société et du fort développement des services à la personnes (assistantes maternelles – aides aux handicapés – aides aux personnes âgées...). Parce qu'ils répondent à des besoins appelés à se développer dans l'avenir, de tels services auraient dû être l'objet d'une réflexion plus approfondie de la part de la section.

Groupe de l'artisanat

L'ambiguïté permanente qui prévaut dans cette approche du travail à domicile tient au fait que le champ de l'analyse est restreint à ses aspects salariaux, ce qui pourrait conduire à vouloir enfermer le travail à domicile exclusivement dans ce type d'emplois, alors que son développement se trouve peut être dans des emplois non salariaux.

Dans cet esprit, le groupe de l'artisanat ne peut accepter la suppression à l'article L 721-1 du code du travail, de la disposition de la Loi du 11 février 1994 instituant la présomption de non salariat.

Outre cet aspect, le groupe de l'artisanat regrette le caractère subjectif de l'analyse qui laisse en permanence subsister la suspicion à l'égard des employeurs pratiquant cette forme traditionnelle d'organisation du travail .

Mettre un frein aux distorsions de situation en cherchant à adapter la réglementation aux évolutions économiques et sociales est louable, à condition toutefois de ne pas supprimer la spécificité de ce travail à domicile qui en fait son attractivité tant pour les employeurs que pour les salariés.

Compte tenu du développement des nouvelles technologies de communication et la demande accrue de services à la personne, il est important de chercher à mieux apprécier les contours de ces réalités. L'idée de relancer l'appareil statistique sur ce point va dans le bon sens dans la mesure où elle sera orientée non seulement vers les aspects quantitatifs mais aussi qualitatifs.

Le groupe de l'artisanat regrette que les propositions de l'avis se soient cantonnées qu'à des situations de travail à domicile dans la production, très minoritaires en nombre, sans en formuler vers les secteurs en développement comme ceux faisant appel aux nouvelles technologies de communication et aux services à la personne qui sont aujourd'hui, de loin les plus importants et concernent, pour ces derniers, des particuliers en tant qu'employeurs.

Quant aux propositions de l'avis vers une égalité de traitement entre salariés à domicile et salariés en entreprises, si elles se justifient dans l'absolu, pour la plupart d'entre elles, le groupe de l'artisanat regrette que, dans l'analyse, n'aient jamais été prises en compte les contreparties positives de l'exercice d'une activité à domicile.

Persuadé que l'isolement n'est pas un des handicaps majeurs du travail à domicile, le groupe de l'artisanat est réservé sur la suggestion de mise en place d'une organisation périodique de réunions dans les petites entreprises en raison du poids administratif de cette mesure et de son coût, compte tenu des charges de plus en plus lourdes qui pèsent aujourd'hui sur celles-ci.

Estimant que l'ensemble de ces recommandations risquent à terme de voir disparaître cette forme d'exercice d'une activité professionnelle qui pourrait pourtant contribuer à l'aménagement de nos territoires et surtout répondre à de nouvelles aspirations de salariés en matière d'amélioration de leurs conditions de vie, le groupe de l'artisanat s'est abstenu.

Groupe des associations

Pour notre groupe, l'avis présenté vient à un moment particulièrement opportun. A la veille d'importantes transformations législatives et conventionnelles, il serait injuste et dangereux qu'une partie -même peu nombreuse- des salariés soit, dans un sorte de « no man's land », maintenue à l'écart de la législation du travail.

Or le rapport et l'avis qui nous sont présentés mettent cette réalité en lumière : c'est encore bien souvent le cas pour certains travailleurs à domicile.

D'autant plus que, contrairement à une opinion trop répandue, le travail à domicile n'est pas toujours le résultat d'un choix personnel. C'est parfois un mode d'activité imposé pour des raisons telles que le handicap physique, l'isolement géographique, ou l'absence d'alternative après la perte d'un emploi...

Cependant même si ces contraintes diminuaient, il est probable que, dans le cadre du développement du télétravail, le travail à domicile continuera à se développer. Pour que cette extension potentielle n'accentue pas les aspects négatifs déjà constatés, il faudra faire preuve d'imagination. Imagination que nous trouvons dans l'avis, notamment lorsqu'il y est défini ce que pourrait être une alternance équilibrée entre la part de travail effectuée au domicile et la part effectuée sur un site de l'entreprise. Cette alternance développant alors les relations sociales indispensables à tous les salariés.

Le groupe des associations insiste sur quelques points particuliers :

Le rapporteur a évoqué les problèmes posés aux familles d'accueil de personnes âgées ou handicapées. L'avis mentionne en particulier qu'il serait souhaitable de clarifier les règles sociales et fiscales de cette forme particulière du travail à domicile. Nous ajouterons qu'il conviendrait également de développer les relations entre ces familles d'accueil et les familles d'origine. Ce sujet mériterait une étude spécifique et nous sommes sans doute invités à prendre date.

S'agissant des assistantes maternelles indépendantes, nous attachons (comme le rapporteur) beaucoup d'importance aux possibilités de regroupement qui doivent leur être accessibles. Des associations existent déjà, qui sont susceptibles de les informer tant sur le contenu de leur mission que sur leurs droits et devoirs (notamment en matière de contrat), sur la durée maximum de leur travail, sur la nécessité de formation permanente... Encore faut-il que l'existence et l'action de ces associations soient portées à leur connaissance.

A propos des intermédiaires et de la suppression de leurs interventions, le groupe des associations partage l'avis du rapporteur, étant bien entendu qu'on ne peut ranger parmi ces intermédiaires les Centres de Distribution de Travail à Domicile. Ces centres, agréés et assimilés aux ateliers protégés, sont le plus souvent associatifs. Ils procurent du travail à domicile à des personnes handicapées à mobilité réduite. Ces personnes sont leurs salariés à part entière.

Notre groupe espère que l'adoption de cet avis incitera les Pouvoirs publics et toutes les organisations professionnelles à reconnaître les travailleurs à domicile comme des salariés à part entière. Ceci étant également indispensable tant au niveau communautaire qu'au niveau international. Le groupe a voté l'avis.

Groupe de la CFDT

Au plan mondial et européen, le travail à domicile est une réalité bien vivante, qui prospère dans certaines zones, parfois à l'image de ce qu'il fut en Europe au XIX^e siècle. Le cas de l'Inde est, à cet égard, très parlant. Concernant la France, le rapport et l'avis mettent en lumière le visage très contrasté du travail à domicile, marqué par la coexistence de situations et de professions diverses.

L'avis a su prendre en compte cette diversité de situations et de conditions des travailleurs à domicile, malgré un manque cruel d'études statistiques et d'observations sur cette forme d'emploi depuis plusieurs années. Cet oubli, qui aboutit à marginaliser, à isoler encore davantage les salariés concernés, doit être réparé. Pour la CFDT, cette prise en compte s'impose pour plusieurs raisons :

- l'égalité entre salariés doit devenir effective. On ne peut accepter plus longtemps les discriminations dans les textes ou dans les pratiques, sous prétexte que les travailleurs à domicile ne représentent qu'une faible minorité des salariés ;
- l'égalité entre les hommes et les femmes, composante du principe d'égalité, nécessite des actions concrètes. Or, le travail à domicile est très largement féminin ;
- le travail à domicile peut connaître des développements difficilement mesurables actuellement.

Par les propositions qu'il contient, l'avis contribue à l'intégration du travail et des travailleurs à domicile dans le monde du travail moderne. La CFDT approuve les suggestions de toilettage des dispositions du code du travail - par exemple, celles concernant le travail des enfants et du conjoint ou le recours aux auxiliaires - ainsi que celles qui visent à assurer une situation plus stable et l'égalité avec les autres salariés : modification de l'article L. 721-1 du code du travail, établissement d'un contrat de travail écrit, protection sociale, ...

La question du salaire et celle du temps de travail qui lui est liée sont essentielles. L'abandon de la rémunération aux pièces, telle qu'elle est fréquemment pratiquée, au profit d'une rémunération prenant en compte toutes les tâches nécessaires à la production constitue une exigence minimale. L'avis propose, de ce point de vue, des pistes positives.

Affirmer l'égalité des travailleurs à domicile avec les autres salariés, y compris du point de vue conventionnel, est indispensable, mais insuffisant. En effet, pour parvenir à une égalité de fait, la mise en oeuvre du principe d'égalité dans tous les domaines (droits individuels, droits collectifs, ...) nécessitera parfois des mesures d'adaptation. Pour ce faire, la négociation nous paraît la voie la plus adaptée. C'est pourquoi nous souscrivons aux préconisations de l'avis en la matière.

Enfin, il paraît indispensable, comme le suggère l'avis, de relancer l'appareil statistique et les études qualitatives, au moment où de multiples expérimentations se mènent dans le domaine du télétravail à temps plein ou de manière pendulaire.

Ce rapport mériterait par ailleurs d'être prolongé par une étude sur les différentes formes d'activités non salariées à domicile. La CFDT a voté l'avis.

Groupe de la CFE-CGC

Le travail à domicile n'est pas, contrairement à ce que l'on peut penser, une forme de travail appartenant exclusivement au passé, même si les règles qui le régissent sont quelque peu dépassées. Il présente encore aujourd'hui de nombreux avantages pour les employeurs qui en usent et il n'y a pas de raison que les salariés concernés n'aient pas de contreparties en termes de rémunération, de protection, de formation..., mais aussi en termes de « bien-être », notamment par le sentiment d'appartenir à une collectivité de travail, représentée en tant que telle.

Le groupe de la CFE-CGC souscrit aux quatre grandes propositions du rapporteur qui visent à améliorer la situation des travailleurs à domicile. En effet, marquer la distinction entre travail indépendant et salariat, faire des travailleurs à domicile des salariés à part entière, faire respecter le principe d'égalité avec les autres salariés, promouvoir une politique nationale sur le travail à domicile sont autant de démarches absolument nécessaires.

Reste pour notre groupe une seule question préoccupante et qui a été d'ailleurs évoquée dans le rapport. Il s'agit du « télétravail à domicile » de l'encadrement effectué en dehors des horaires légaux de travail en entreprise. Les nouveaux outils de télécommunication mis à la disposition des salariés par les entreprises sont aussi des moyens d'astreinte, voire d'asservissement, qui peuvent s'avérer dangereux pour les catégories que nous représentons.

Le groupe de la CFE-CGC a voté l'avis.

Groupe de la CFTC

Le travail à domicile s'est d'abord situé dans le prolongement de l'activité industrielle et concernait, pour l'essentiel, des tâches de finition requérant une attention minutieuse ou une grande habileté manuelle.

La diversification des secteurs d'activité du travail à domicile, marquée par une forte progression dans le secteur tertiaire et notamment des services à la personne, doit beaucoup au développement des nouvelles techniques d'information et de communication (NTIC). Cette diversification accentue le constat de l'inadaptation des dispositions réglementaires existantes.

La clarification du statut de salarié du travailleur à domicile passe par une meilleure définition réglementaire et conventionnelle de certaines clauses du contrat de travail écrit en distinguant, d'une part celles qui contribuent à renforcer les liens du salarié avec l'entreprise : application des conventions

collectives, droit d'expression, de représentation et d'information, droit aux couvertures de protection sociale, au bénéfice des actions culturelles et sociales de l'entreprise, d'autre part, les clauses qui précisent les modalités spécifiques de l'emploi à domicile, notamment en ce qui concerne l'organisation du travail, les modalités de calcul et le niveau de la rémunération, les conditions de mise à disposition des fournitures et des matériels nécessaires, l'organisation de la formation initiale et continue, les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité.

Le groupe de la CFTC a demandé que des dispositions sociales et fiscales soient apportées au statut des personnes qui accueillent à leur domicile des personnes âgées ou handicapées.

L'avis s'est également intéressé au travail dit « pendulaire », c'est-à-dire aux salariés qui exercent une partie seulement de leur activité à domicile. Le développement de cette forme de travail apparaît mal maîtrisé. Le passage du travail en entreprise à une forme plus autonome ne s'improvise pas, il requiert, de la part du salarié, une capacité d'organisation, d'autodiscipline et d'acceptation de l'isolement. Il impose à l'entreprise d'assurer la formation, la préparation et le suivi personnel, logistique et collectif de chaque salarié qui se porterait volontaire pour une telle transformation de son emploi.

D'autres questions se posent qui auraient élargi le champ de la saisine.

Dans une forme d'emploi et un contexte qui conduisent à l'individualisation des relations sociales, quelles modifications convient-il d'apporter aux dispositifs de consultation et de représentation des personnels et aux structures de négociation paritaire conçus par référence à un modèle industriel de l'entreprise ?

Comment permettre un véritable choix réciproque des formes de travail ? Et comment développer le travail à domicile sans risquer de compromettre l'équilibre nécessaire entre vie professionnelle et vie privée ?

L'organisation du travail à domicile ne peut-elle constituer une réponse à certains problèmes de société comme l'aménagement du territoire ou le maintien de l'activité dans le monde rural ?

La maîtrise de ces questions et des contraintes qu'elles recouvrent ne pourra s'exercer que dans le cadre d'un dialogue social confiant et serein.

Le groupe de la CFTC a voté l'avis.

Groupe de la CGT

Nous trouvons un réel intérêt au rapport qu'a conduit Chantal Rey sur le travail à domicile. Il y a là un outil devant servir à faire évoluer la couverture et le statut de ces salariés peu protégés. Cela vaut entre autres pour le Gouvernement et les partenaires sociaux, le rapport donne des éléments mais il trace des pistes possibles, présente des propositions pour qu'enfin les choses changent pour ces travailleurs de l'ombre.

Non seulement la réflexion de la section apporte un éclairage sur la situation sociale de ces salariés, mais il propose de s'en dégager et de leur accorder des droits fiables. Il y a matière à réfléchir sur les conditions sociales mais aussi sur les problèmes de stratégie qui visent le travail à domicile, plus

particulièrement la flexibilité tous azimuts qui s'accroît et les sous traitances en cascade.

L'isolement des travailleurs à domicile les rend vulnérables. Il y a beaucoup à faire pour eux à commencer par la mise sur pied de contrat de travail garantissant l'emploi, la rémunération, le droit de s'organiser syndicalement, de se défendre comme les autres salariés. Les conventions collectives doivent traiter équitablement ces problèmes. Le fait que les salariés à domicile soient payés à la pièce, que l'alimentation du travail soit souvent irrégulière rend précaire les situations notamment les rémunérations. Le lien de subordination pressante entre l'employeur et le salarié conduit le projet d'avis à suggérer des conditions pour que ces salariés puissent réellement se défendre, voter dans les élections professionnelles, être candidat s'ils le désirent.

Le rapport a souligné avec force les conditions de travail difficiles de ces salariés. Le monde économique et social, voire les syndicats, ont trop souvent sous estimés les conditions du travail à domicile, les côtés pervers qu'il pouvait nourrir dans un monde où la concurrence est vive et les règles élémentaires mises en cause.

Le rapport et le projet d'avis montrent au delà du constat édifiant que des solutions précises sont possibles pour d'abord une mise en conformité des droits, pour que leur statut évolue, c'est une question de justice sociale mais aussi d'efficacité économique. L'actualité montre que ces salariés sont écartés des avancées sociales à l'image de la loi d'incitation et d'orientation sur les 35 heures. Ils sont exclus des accords d'entreprises du fait de leur statut ce qui est insupportable.

Le rapport invite à la prise en compte des réalités vécues par ces salariés et par là même à modifier la législation pour faire évoluer positivement les droits de ces salariés.

Groupe de la CGT-FO

Le groupe Force Ouvrière souligne la qualité du travail accompli par le rapporteur. Le premier écueil concernait la définition même du travail à domicile, c'est-à-dire le travail des salariés à leur propre domicile.

Son développement a surtout été très fort au cours du XIX^e siècle. Il est en déclin depuis le début des années 1900 mais est encore appliqué dans certains secteurs d'activités. Par conséquent, même si la taille des machines et les phénomènes de concentration ont eu tendance à la réduire, la survivance de cette pratique perdure.

En effet, depuis quelques années les nouvelles techniques de l'information et de la communication ont favorisé un nouveau développement du travail à domicile, avec une frontière plus que floue entre salariat et sous-traitance.

En fait, le travail à domicile semble à la croisée des chemins, même si de nouvelles configurations voient le jour, avec, notamment, une imprégnation de la sphère du travail dans l'ensemble des temps et lieux de la vie d'un individu. Certes, il n'a pas eu, dans le télétravail le développement exponentiel envisagé par les prévisionnistes au début des années 1980 mais il se développe dans des

secteurs du tertiaire, notamment dans certains services à la personne comme celui des assistantes maternelles.

Cependant, le travail du rapporteur n'a pas été facilité par les données statistiques. C'est un domaine où il y a des efforts à faire, les données des différents organismes n'étant pas comparables. Pire, elles varient dans des fourchettes très larges. Quelquefois le travail statistique est même purement et simplement stoppé. Il est vrai, également, que les enquêtes sur le sujet manquent de précisions en omettant, notamment, de préciser qu'il s'agit uniquement du salariat

Un autre domaine où il y a eu peu d'évolution est celui qui concerne la législation du travail. celle-ci repose essentiellement sur les dispositions de la loi de 1957. Or, des éléments essentiels de cette loi sont tombés en désuétude ou ne sont pas appliqués. Les conséquences de cette situation sont préjudiciables aux travailleurs à domicile et constituent des sources d'inégalités importantes par rapport aux salariés en entreprise. Elles favorisent aussi des conditions illégales de travail et faussent les règles normales de la concurrence.

Les conventions collectives sont souvent muettes sur le travail à domicile, ce qui ne fait qu'accroître les problèmes.

Le groupe Force Ouvrière approuve donc les quatre orientations formulées dans le projet d'avis.

- Clarifier les rapports, en l'occurrence les frontières entre salariat et travail indépendant, et en particulier ne pas introduire d'ambiguïté avec des notions telle que celle d'« activité » ;
- Faire des salariés à domicile des salariés à part entière ;
- Faire respecter le principe d'égalité avec les autres salariés ;
- Promouvoir une politique nationale sur le travail à domicile.

Le groupe Force Ouvrière a voté le projet d'avis.

Groupe de la Coopération

Le travail à domicile devrait probablement, dans des domaines d'activité de types tertiaires, connaître un nouvel essor, en particulier grâce au développement des nouvelles techniques d'information et de communication ou de la réorganisation de certaines fonctions de l'entreprise, susceptible d'encourager le télétravail à domicile par exemple.

Le groupe de la coopération met l'accent sur les points suivants :

Il faut souligner l'impact que pourrait avoir le développement du travail à domicile sur l'emploi dans les zones rurales et l'aménagement du territoire en général. Cette dimension prospective aurait dû être prise en compte dans l'avis.

La nécessité d'harmoniser les articles du Code du Travail qui traitent du travail à domicile, de pouvoir repérer et dénoncer les pratiques illégales dans ce domaine et de faire sortir le travail à domicile de la sphère de l'économie informelle dans laquelle il semble cantonné.

Le groupe de la coopération regrette l'insuffisance des illustrations étrangères sur le travail à domicile et en particulier, au sein des pays émergents ou en développement, sans ignorer toutefois les difficultés concernant l'insuffisance des données chiffrées, particulièrement dans ces pays.

Enfin il souhaite, en concertation avec les organisations professionnelles et syndicales, qu'une politique nationale sur le travail à domicile soit rapidement élaborée.

Groupe des départements, territoires et collectivités à statut particulier d'Outre-mer

La situation économique de l'Outre-mer se caractérise par une forte dépendance liée à ses importations.

Le travail à domicile constitue la première forme d'organisation du travail industriel qui accompagne le début du salariat, il est, et reste, une réalité mondiale qui associe les aspects les plus modernes du capitalisme avec les cadres sociaux d'apparence traditionnels.

L'Outre-mer n'offre aucune des caractéristiques retenues dans le Projet d'avis comme type d'organisation de la production industrielle sauf comme politique d'accompagnement dans le secteur des services à la personne.

Si en Europe, le travail à domicile a évolué (débat sur la prise en charge des femmes au foyer, réflexion sur la montée du chômage et les recherches pour y remédier) les éléments de la vie sociale en général ont tendu vers une codification englobant tout un système qui a pour base les rapports sociaux et l'entraide par le travail.

Le vécu social Outre-mer n'a pas évolué comme en Europe. Il se traduit par une entraide très forte qui va de la garde des enfants à l'entretien du jardin potager et qui est obligatoire pour des familles monoparentales, nombreuses et fonctionnant encore en familles élargies.

Dans ce contexte, il est difficile d'envisager de réglementer et de codifier de telles pratiques dans un système administratif issu d'une autre réalité sociale. Une telle tentative ne pourrait que déstabiliser la société Outre-mer.

Il est fréquent, Outre-mer, que les femmes chefs de famille et leurs enfants, ne soient pris en compte par aucun dispositif de couverture de protection sociale. Il y a donc matière à prise en compte d'un travail à domicile ouvrant droit à création d'un dispositif de couverture sociale pour les mères de familles nombreuses sans revenus.

Quant au travail à domicile pratiqué dans l'hexagone, né de la société industrielle, le groupe de l'Outre-mer approuve les quatre orientations retenues pour améliorer le statut des travailleurs à domicile.

Dans le respect du principe républicain d'égalité, il est souhaitable de faire des travailleurs à domicile, des salariés à part entière. Il est indispensable de mettre en place une réglementation nationale du travail à domicile avec, un contrat de travail écrit déterminant des modalités de rémunération, des relations personnelles de travail clairement affirmées ainsi que l'intégration à part entière

des travailleurs à domicile dans l'entreprise et le développement des relations sociales.

Toutes ces orientations, même si elles approchent très partiellement la réalité sociale l'Outre-mer, offrent, par les principes de base qui les justifient, la possibilité de voir prise en compte nos réalités ultramarines.

Groupe des entreprises privées

Le chômage doit rester au centre des préoccupations de cette Assemblée et de tous ses travaux, comme il l'est pour le gouvernement, les entreprises et les Français dans leur ensemble.

Nous estimons que le renforcement des contraintes et du formalisme qu'induit le présent avis ne s'inscrit pas au coeur de cette problématique.

En effet, si le travail à domicile rencontre les aspirations d'un grand nombre de personnes et les besoins de certaines entreprises, il est à craindre que les dispositions proposées aient un effet dissuasif sur ce mode de travail, ce qui aurait pour conséquence des pertes d'emplois et d'activités, et encore plus sûrement un transfert important vers le travail clandestin.

C'est pourquoi, tout en saluant le travail accompli par le rapporteur, le groupe des entreprises privées a voté contre l'avis.

Groupe des entreprises publiques

L'avis qui nous est proposé pose quelques principes tournés vers l'action et souligne également, au regard des pratiques du présent et des enjeux de l'avenir, l'inapplication et bien souvent l'inapplicabilité des lois et réglementations en vigueur. Ce constat fonde une triple volonté qui nous semble justifiée, de clarification des pratiques, d'actualisation des textes et de projection dans l'avenir.

Comme citoyens d'abord, nous sommes sensibles à la volonté exprimée d'améliorer et de moderniser des conditions de travail souvent archaïques et parfois arbitraires.

Comme chefs d'entreprises publiques, souvent en charge de service public, et de plus en plus soumises à la concurrence, nous sommes attentifs aux propositions qui contribuent à garantir ou à rétablir les conditions d'une concurrence loyale, au bénéfice des salariés, des entreprises et des clients.

A tous ces titres, le projet d'avis propose à juste raison un toilettage des textes à la fois par des mises à jour et par des allègements dont on peut s'étonner effectivement qu'on n'y ait pas procédé plus tôt.

Il s'attache également à tracer des perspectives d'avenir du travail à domicile : cet avenir à l'évidence est dans les services. A l'évidence aussi, il est dans le télétravail que permet le développement conjoint de l'informatique et des télécommunications.

Sur ce point, les réflexions -et les expériences- menées dans les entreprises publiques nous amènent à constater la nécessité d'une réflexion des partenaires sociaux sur l'application des règles existantes et sur l'établissement de recommandations plus que sur le besoin de nouvelles règles ou de nouvelles lois.

Mais en prenant en compte le développement économique et social dans sa globalité, nous estimons qu'en matière de développement du travail à domicile, et spécifiquement du télétravail à domicile, il est nécessaire de permettre l'expérimentation, de favoriser la progressivité et la créativité.

Il nous semble donc opportun de rappeler ici que les exigences de modernisation et de moralisation, de loyauté dans la concurrence, de réglementations et de contrôles ne doivent pas décourager l'initiative et la créativité des entreprises et des personnels. Or, dans sa volonté réformatrice, l'avis qui nous est proposé nous semble pousser très loin la volonté d'assimilation du travail à domicile au travail en entreprise, au risque d'inhiber le développement d'une forme d'emploi qui, gérée avec intelligence, pourrait satisfaire les attentes de beaucoup de nos concitoyens.

Sous cette réserve forte, le groupe des entreprises publiques a voté le projet d'avis à une abstention près.

Groupe de la FEN

Le travail à domicile représente une forme de travail ultra minoritaire dont l'image vieillotte ne recouvre que partiellement la réalité et dont l'importance, tant sur le plan économique que social, n'est pas reconnue. Il s'agit là d'une injustice.

Le travail à domicile a joué dans le monde du travail un rôle essentiel. Il est à l'origine du salariat, il a favorisé et accompagné la révolution industrielle, il peut être, par l'avènement du télétravail et des nouvelles techniques, à la veille d'un renouveau, il peut aussi permettre à des salariés travaillant en entreprise d'exercer pour partie chez eux et ainsi gérer leurs contraintes personnelles.

Le travail à domicile est essentiellement féminin, la rémunération se fait essentiellement à la pièce, la charge de travail est irrégulière, l'hygiène et la sécurité ne sont pas toujours respectées, le travail des enfants est encore une réalité. Pour l'essentiel, ne travaillent à domicile que celles ou ceux qui n'ont pas

d'autre solution. Dans ce contexte, peut-on parler de conditions de travail choisies ?

Cette solution, dans d'autres circonstances, pourrait satisfaire, chez le salarié, un besoin d'autonomie, le besoin de gérer son temps à sa convenance, l'envie d'assumer des responsabilités plus importantes.

En même temps, le travail à domicile pourrait aider à maintenir, dans le monde rural, un certain niveau de population active. D'autre part dans la période actuelle, il ne faut négliger aucune forme d'emploi.

C'est pour ces raisons que le groupe FEN partage le postulat de départ du rapporteur qui consiste à faire du travailleur à domicile un salarié à part entière.

Il donne son accord aux propositions visant à fixer le droit en simplifiant si possible la législation actuelle, au principe d'égalité avec les autres salariés par l'établissement d'un contrat de travail écrit, à la suppression du recours aux auxiliaires (conjointes, enfants mineurs) et aux intermédiaires.

Il soutient la demande d'étendre aux travailleurs à domicile les mesures lui permettant de se situer parmi les autres salariés de l'entreprise et de bénéficier des évolutions des accords de salaires.

Pour le groupe FEN, l'intégration dans l'entreprise des travailleurs à domicile passe par leur participation aux élections des institutions représentatives du personnel, par une gestion transparente, par des règles de protection sociale adaptées, par des réunions périodiques ayant pour objectif de briser l'isolement.

L'avis doit contribuer à faire évoluer positivement le droit du travail, lequel devra effacer définitivement les traces du XIX^e siècle et prendre en compte les transformations du monde économique.

Dans l'immédiat, l'un des moyens d'y parvenir sera que la France ratifie la Convention n° 177 du Bureau International du Travail.

Le groupe FEN, auquel se joint le représentant de la FGSOA, a voté l'avis.

Groupe de la mutualité

Le travail à domicile est une forme de production de biens et de services en évolution rapide. Mais il a d'anciennes racines qui parviennent à obscurcir le débat et empêchent de réfléchir à ce secteur d'un point de vue global. Le projet d'avis, s'il analyse ce secteur avec pertinence, traduit bien cette difficulté, en évitant les écueils d'une introduction et d'une conclusion, ce que regrette le groupe de la mutualité.

Tout d'abord devant un phénomène qui s'accélère, l'absence de systèmes d'observation affinés limite tout jugement critique et toute réflexion pour redresser les déviations constatées dans le quotidien ou faire progresser le travail à domicile dans un sens conforme aux traditions européennes : le travail à domicile, comme toutes les formes de travail, doit être respecté. Le groupe de la mutualité constate que c'est principalement à cette notion que se rattache l'analyse faite dans le projet d'avis. Car l'origine de cette forme d'activité est entachée de pratiques héritées des débuts de l'ère industrielle. La loi de protection du travail féminin de 1915 en atteste : le travail à domicile permettait

une sous-rémunération et une flexibilité sauvage qui dépassait souvent les bornes de l'acceptable. Sa précarité apparaît clairement, et la confusion entre le travail forcé à domicile et le travail indépendant librement choisi, qui permet tout simplement, à l'employeur indélicat, de se décharger de ses responsabilités à l'égard du premier, est savamment entretenue au fil des décennies. En proposant de redonner au travail à domicile toute sa place dans le droit du travail, l'avis trace ainsi opportunément une ligne d'action qui devra être poursuivie : quels moyens de contrôle inventer pour le travail à domicile qui ne se traduisent pas par une intrusion dans la vie privée ? Quels principes de rémunérations établir, qui ne fassent pas retour au salaire à la pièce de triste mémoire, et qui interdisent de faire du domicile le seul espace industriel où tendent à s'instaurer les « cadences infernales » ? Quelles adaptations organiser pour que la protection sociale du travailleur à domicile garde toute l'efficacité qu'elle a acquise pour le travail salarié ? En cette matière les initiatives récentes lancées par des « cyber-fournisseurs » en direction des « travailleurs internautes » font craindre une anarchie des regroupements de travailleurs à domicile, créant certes un « marché », mais donnant un rôle incontrôlable d'intermédiaire social à des organismes de pur commerce. Même si quelques suggestions apparaissent un peu naïves au regard des pratiques quotidiennes qu'impose la vie économique, le projet d'avis apporte dans ce domaine des idées qu'approuvent le groupe de la mutualité.

Néanmoins, le groupe note que le projet d'avis soulève par ses propositions une série de questions non élucidées dans le secteur de la production sociale des services aux personnes, qu'il s'agisse des nourrices indépendantes, des familles d'accueil ou des organismes intermédiaires qui coordonnent les travaux confiés à domicile aux handicapés. Le projet d'avis fustige justement, sur un plan général, les dérives des intermédiaires, particulièrement observées dans la production de biens. Cela justifie d'autant plus que les Pouvoirs publics se penchent attentivement sur la ligne de partage qui devra différencier les activités économiques, des activités à visée sociale mises en oeuvre par des structures non lucratives de l'économie sociale, ligne de partage qui n'apparaît pas assez clairement dans le projet d'avis. Ces activités font en effet du travail un moyen de socialisation et de réinsertion ; elles organisent l'assistance aux familles défavorisées et ne connaissent pas, sauf déviations exceptionnelles justiciables des tribunaux, de violation caractérisée et intentionnelle des règles du droit du travail.

Le groupe de la mutualité a voté favorablement.

Groupe des personnalités qualifiées

M. Désir : « Le rapport de qualité qui nous est soumis permet de mieux saisir les enjeux du travail à domicile, à la fois dans la persistance de ses formes les plus anciennes et dans l'apparition de ses formes les plus récentes. Le travail à domicile ne concerne aujourd'hui qu'une minorité d'actifs mais ses potentialités sont suffisamment importantes pour qu'on s'en préoccupe.

La législation est sur bien des points devenue obsolète et d'autre part un écart important persiste entre le droit et les faits, comme en ont témoigné les personnalités entendues par la section.

Les propositions formulées dans le projet d'avis visent à assainir cette situation et doivent être prises en compte. S'il en allait autrement, on verrait resurgir une forme d'organisation du travail exposant les salariés à tous les abus en permettant aux entreprises de s'affranchir de la réglementation sociale.

Il convient donc tout d'abord que le droit, dont il est déjà difficile de contrôler l'application, ne soit pas lui-même source d'ambiguïté. A cet égard le projet d'avis insiste à juste raison sur la nécessité de revenir sur la modification introduite par la loi du 11 février 1994 qui renvoie à une présomption de non salariat.

Cette mise à jour du cadre légal, et notamment l'obligation d'un contrat de travail écrit est d'autant plus nécessaire, au moment où nous assistons à l'apparition de nouvelles formes de travail à domicile liées aux techniques de l'informatique et de la communication.

Le télétravail à domicile se développe dans deux grandes directions, la première concerne des tâches d'exécution (saisie de textes etc), dans ce cas le changement de technologie ne modifie pas en lui-même la nature des problèmes inhérents au travail à domicile. La vraie différence est que les ordinateurs permettent plus facilement le contrôle à distance du travail, ce qui peut inquiéter mais qui pourrait finalement protéger le salarié et permettre une meilleure prise en compte du temps réel de travail, pourvu qu'existent des procédures sociales internes à l'entreprise et un contrôle externe le cas échéant pour le garantir. De même que moyennant une reconnaissance de ces droits et notamment de l'utilisation du matériel à ces fins, les travailleurs à domicile pourraient plus facilement communiquer entre eux, rompre leur isolement et développer des liens de nature syndicale.

Deuxième direction la combinaison du travail en entreprise et du travail à domicile. Elle correspond sans doute au souhait d'un grand nombre de salariés, compte tenu de l'extension de l'habitat urbain et de l'allongement des distances domicile-travail.

Le télétravail pourrait concerner un très grand nombre d'emplois, le développement d'internet et d'intranet rendant possible la transmission de pratiquement tous les documents de travail. Mais les nouvelles potentialités offertes par la technique se heurtent sans doute encore aux habitudes, au mode d'organisation du travail et aux mentalités.

Je suis convaincu que les propositions formulées pour le travail à domicile en général, concernant ses formes les plus anciennes et les plus classiques, contribueront finalement, parce qu'elles permettront d'éviter les abus, à faire naître, autour de l'utilisation des nouvelles technologies, une seconde génération de travail à domicile, non plus subi mais choisi, non plus régressif et marginalisant, mais épanouissant car mettant la technique au service d'une amélioration réelle des conditions de travail et de vie professionnelle. Je voterai pour le projet d'avis. »

Groupe des Professions libérales

Le groupe des professions libérales tient à féliciter le rapporteur pour la qualité et la rigueur de son travail.

De nombreuses observations ou propositions doivent être approuvées (travail des enfants - intermédiaire - amélioration des relations sociales...).

Toutefois, les professionnels libéraux ne peuvent que relever une connotation péjorative à l'égard du choix du travail à domicile qui est présenté globalement comme étant imposé et non pas comme une conception personnelle du travail.

Les professionnels libéraux travaillent encore souvent à leur domicile. Cela est le résultat d'un choix délibéré permettant de faire harmonieusement la synthèse entre les impératifs du travail et le plaisir de rester dans son cadre habituel, auprès de sa famille, et de bénéficier d'une indépendance technique plus ou moins importante dans l'exécution des tâches, tout en évitant des déplacements de plus en plus contraignants. Les professionnels libéraux se sentent ainsi très proches des travailleurs à domicile.

Il leur apparaît que ceux-ci doivent nécessairement être soumis à un statut en partie similaire au leur.

Les professionnels libéraux ne peuvent notamment accepter la suppression de l'article L 120-3 du Code du Travail dans sa rédaction de la loi n° 94-126 du 11 février 1994.

Ils ne peuvent également qu'être hostiles à toute mesure pouvant comporter une violation de l'intimité du domicile et de la vie privée.

Ils sont enfin, par principe, hostiles, sauf nécessité absolue à toute contrainte administrative supplémentaire optant par priorité pour le dialogue et la concertation.

Il leur est donc difficile d'approuver, en sa rédaction actuelle, le projet d'avis.

Groupe de l'UNAF

Le rapport et l'avis présentés par Mme REY ont une grande qualité, celle de défricher un domaine assez mal connu, sur lequel les renseignements, notamment statistiques, sont insuffisants. Le groupe de l'UNAF remercie le rapporteur et salue son effort de connaissance et de réflexion relatif à des situations trop souvent négligées.

Les familles sont concernées à double titre par le travail à domicile : d'abord parce que le travail s'effectue au domicile familial, ensuite parce que, dans un grand nombre de situations, ce sont les familles qui sont destinataires du service produit. L'UNAF fait sienne la recommandation de l'avis visant à « *faire des travailleurs à domicile des salariés à part entière* » lorsqu'il s'agit effectivement de salariés et lorsque le statut du salariat est celui qui leur convient le mieux. Un effort d'information pourrait permettre un choix éclairé dans un domaine aussi important. De même, l'UNAF rejoint l'avis lorsqu'il défend le *principe d'égalité avec les autres salariés*. L'établissement d'un contrat précisant

les modalités des conditions de travail et de rémunérations est indispensable pour définir les droits et obligations réciproques. Il est urgent, ainsi que le demande l'avis, de mettre en conformité la réglementation de la protection sociale des travailleurs à domicile avec celle des autres salariés.

L'UNAF approuve que la possibilité de participation des enfants à l'activité rémunérée des parents à domicile soit supprimée et que le Code du travail soit mis en conformité avec les conventions de l'OIT relatives à l'âge minimum d'admission à l'emploi. Il convient également de préserver les équilibres entre vie familiale et vie professionnelle et de veiller à ce que les nouvelles technologies de l'informatique et de la communication n'accroissent pas les contraintes pesant sur la vie privée des familles.

Les propositions principales de l'avis concernent les travailleurs à domicile au sens du Code du travail relevant d'une ou de plusieurs entreprises. Elles sont davantage orientées dans le sens de la grande ou moyenne entreprise, que dans celui de la petite, alors qu'il s'agit d'une situation très fréquente. De ce fait, les préconisations, généreuses par leur intention, risquent d'être assez peu applicables. Surtout, le cas où l'employeur est une personne privée requiert de plus amples réflexions.

Concernant la situation des *assistantes maternelles* qui représentent environ les quatre cinquièmes des personnes exerçant une activité professionnelle à leur domicile, l'UNAF regrette que leur cas n'ait pas été traité de façon suffisamment précise. En particulier, on peut s'interroger sur le statut qui convient le mieux à cette activité, statut salarié ou statut de travailleur indépendant, ou encore sur la complémentarité de ces deux statuts. De plus, il conviendrait que le Conseil économique et social mène une réflexion approfondie sur les services d'assistantes maternelles dits « à la journée » et les services de garde de personnes âgées, malades ou handicapées, qui sont des formes spécifiques de travail à domicile.

Le groupe de l'UNAF remercie le rapporteur de l'accueil favorable réservé à ses propositions d'amendement et s'est prononcé positivement sur l'avis.

RAPPORT

**présenté au nom de la section du travail
par Mme Chantal REY, rapporteur**

Le Conseil économique et social s'est saisi le 14 avril 1998 du thème du *travail à domicile*. La préparation du rapport et du projet d'avis a été confiée à la section du travail qui a désigné Mme Chantal Rey comme rapporteur.

En vue de parfaire son information, la section a successivement entendu :

- M. Jean-Emmanuel Ray, professeur de droit à l'université de Paris I (Panthéon-Sorbonne) ;
- M. Renato Di Ruzza, professeur d'économie à l'université d'Aix-Marseille I ;
- M. Jean-Pierre Durand, professeur de sociologie à l'université d'Evry ;
- Mme Maria-Luz Vega Ruiz, expert international auprès du Bureau international du travail ;
- M. Vittorio Di Martino, expert international auprès du Bureau international du travail ;
- Mme Ghislaine Manche Saccas, travailleuse à domicile ;
- M. Jean-Michel Parmentier, directeur de la société Comprex services.

Le rapporteur a, par ailleurs, rencontré de nombreuses personnalités qui ont bien voulu lui faire part de leurs réflexions sur ce sujet.

La section et son rapporteur tiennent à exprimer à tous leurs remerciements pour leur apport aux travaux.

Que soient plus particulièrement remerciés d'une part, le directeur des relations du travail (ministère de l'emploi et de la solidarité), ses collaborateurs ainsi que les inspecteurs et contrôleurs du travail rencontrés et, d'autre part, les services de l'INSEE. Par la communication d'informations, l'exploitation statistique et leurs entretiens ils ont contribué à l'élaboration du rapport.

*
* *

INTRODUCTION

Forme traditionnelle d'organisation du travail industriel pratiquement généralisée dans l'Europe du XVIII^e siècle, le travail à domicile a été considéré comme condamné par le développement du machinisme. Toutefois, il s'est maintenu et certains secteurs d'activité comme la confection, sont devenus au début du XX^e des utilisateurs intensifs d'une main d'oeuvre à domicile désormais essentiellement féminine. Dès 1915, le législateur a été amené à intervenir pour protéger les travailleuses à domicile mais, pour l'essentiel, les dispositions actuelles du code du travail sont issues d'une loi de 1957.

Les difficultés ou les conflits, impliquant des travailleurs à domicile et leurs employeurs, dont la presse se fait périodiquement l'écho, paraissent montrer que ces formes traditionnelles ont gardé une certaine actualité. Cependant, avec le développement de l'informatique et de la télématique, la notion de travailleur à domicile au sens du code du travail, s'est au cours des dernières années quelque peu estompée derrière le concept - fortement médiatisé - de télétravailleur. Au demeurant, une certaine incertitude marque les définitions (télétravail, travail à distance, travail à domicile) ainsi que le dénombrement des effectifs correspondant.

Par ailleurs, d'autres formes de travail réalisées au domicile du salarié ont pu se développer dans des activités de services aux personnes.

Il était donc nécessaire de réaliser un état des lieux du travail à domicile sous ses diverses formes et de chercher à mieux connaître les conditions de travail et de vie de cette catégorie de travailleurs et à apprécier, en droit et en fait, leur situation au regard de celle des salariés en entreprise.

La dimension européenne et internationale du sujet ne pouvait être négligée. En effet, des travaux ont été menés récemment d'une part à l'instigation de la Commission européenne et d'autre part, dans le cadre de l'Organisation internationale du travail qui a adopté en juin 1996 une Convention et une Recommandation sur le sujet.

CHAPITRE I

UN DES ASPECTS MAJEURS DE LA FORMATION DU SALARIAT ET DE L'INDUSTRIALISATION

I - GENÈSE ET DÉVELOPPEMENT DU TRAVAIL SALARIÉ À DOMICILE

La formation du salariat relève d'un processus à long terme dans lequel le travail à domicile a d'abord tenu une grande place. Il n'existait évidemment pas, sous l'ancien régime¹, de formulation juridique mais bien davantage des situations hétérogènes de relations de travail anticipant la « forme salariat » telle que nous la connaissons aujourd'hui. Elles se développent en déstructurant les liens de solidarité qui existaient au sein des corps de métiers en milieu urbain ou en mobilisant des travailleurs ruraux qui échappaient à l'encadrement des corporations.

La constitution de cette forme anticipatrice du salariat « industriel », très largement à domicile, correspond à une amélioration des conditions de vie sous l'effet de meilleurs rendements agricoles, ainsi qu'à un accroissement démographique et un développement des richesses de quelques couches de la population.

Cette amélioration s'est traduite par une disponibilité accrue de la main-d'œuvre en milieu rural et par des possibilités nouvelles de consommation en particulier dans l'habillement. Tel démographe français du XVIII^e siècle constate la généralisation parmi les paysans de grossiers vêtements de laine :

« Un paysan français est mal vêtu et les lambeaux qui couvrent sa nudité le protègent faiblement contre la rigueur des saisons : cependant, il paraît que son état, par rapport au vêtement, est moins déplorable qu'il ne l'était autrefois [...] depuis quelques années [...] il est un bien plus grand nombre de paysans qui portent des vêtements de laine : la preuve en est facile, car il est certain que depuis quelque temps il se fabrique dans le royaume une plus grande quantité de grosses étoffes de laine ; et comme elles ne s'exportent point, elles sont nécessairement employées à vêtir un plus grand nombre de Français »².

Ainsi, à côté des produits de luxe comme la dentelle et les étoffes de soie, la production de textiles courants (étoffes de laine, de lin, ultérieurement de coton) et la petite métallurgie (clouterie, quincaillerie, coutellerie...) se trouvent étroitement associées au développement du salariat à domicile au XVIII^e siècle.

¹ Pour certains auteurs, dont les socio-économistes français et l'école historique allemande, le travail à domicile daterait du Moyen-Age. Ainsi, au V^e siècle, sur le territoire de l'abbaye de Saint-Claude se développe la tournerie de la pipe.

² Moheau cité par Fernand Braudel, *Civilisation matérielle, Economie et capitalisme XV^e-XVIII^e siècle. Tome I : Les structures du quotidien*, Paris, Armand Colin, 1979, p. 274.

La fin des calamités (famines, disettes, épidémies, guerres) et le recul relatif de la pauvreté pendant l'essor du « second XVIII^e siècle » n'empêche pas que le développement des formes salariales qui accompagne les progrès liés à la naissance de l'industrie soit souvent vécu par les intéressés comme une dégradation de leur situation par rapport à une condition de départ déjà modeste. Cette nouvelle dépendance est évidemment mal supportée par le paysan tenancier qui pour survivre doit tisser pour le marchand de la ville ou par l'artisan déchu qui passe sous la coupe d'un marchand-fabriqueur¹.

Les efforts des marchands qui commandent le grand commerce consistent à partir de la fin du Moyen-Age à desserrer les contraintes que font peser sur le volume de la production la stricte réglementation des métiers urbains. Cette confrontation de plusieurs siècles entre le « marchand-entrepreneur » et les hommes des métiers jurés, jaloux de leur indépendance et de leurs privilèges tourne en France à l'avantage du premier au cours du XVIII^e siècle et le décret d'Allarde (2-17 mars 1791) et la loi Le Chapelier (4-17 juin 1791), issues de la Révolution et annoncées par l'Édit royal de 1776, constituent la sanction juridique du dernier état de ce rapport de force².

Les marchands-entrepreneurs pour pousser leurs initiatives « industrielles » ont suivi deux lignes de développement, lesquelles ont constitué le terreau des formes anciennes d'un salariat exercé principalement à domicile :

- dans les villes tout en respectant formellement le cadre des corporations, ils sont souvent parvenus à faire entrer les maîtres-ouvriers du textile dans une très forte dépendance économique ;
- ils ont tiré parti d'une main-d'œuvre rurale non assujettie aux contraintes et aux protections des corps de métiers et disponible pour travailler à temps plein ou, le plus souvent, pendant les temps morts des travaux agricoles.

A - LE SYSTÈME DE LA FABRIQUE DISSÉMINÉE

Dans l'un et l'autre cas, le système, dans ces grandes lignes est identique : le marchand par ses intermédiaires, fournit la laine, le drap ou le métal et récupère le produit fini ou semi-fini, payé à la pièce, qu'il commercialise. Le producteur ne maîtrise pas l'écoulement des produits sur le marché ni les tarifs à façon qui lui sont imposés. Sa dépendance vis-à-vis du marchand est d'autant plus forte que la matière première qu'il travaille est difficilement accessible, importée de loin.

Cette « fabrique disséminée », le *Verlagsystem* de l'historiographie allemande, le *putting out system* des anglo-saxons apparaît très tôt, dès la fin du Moyen-Age en Italie et en Flandre dans l'industrie drapière.

¹ Robert Castel, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995, cf. chapitre III : « Indigne du salariat ».

² L'Édit royal de 1776, inspiré par Turgot, condamne le « gaspillage » qu'entraîne l'organisation des métiers et pose le « droit de travailler » comme un « droit inaliénable de l'humanité ». Après le renvoi du surintendant des finances, les dispositions de l'Édit seront rapportées et le régime corporatif rétabli.

En France comme dans la plupart des pays d'Europe continentale, la fabrique disséminée atteint une sorte de maturité au XVIII^e siècle. L'*Encyclopédie* décrit la « manufacture dispersée » et lui accorde une importance économique au moins égale à celle de la « manufacture réunie » plus visible et d'apparence plus moderne :

« Par manufacture, on entend communément un nombre considérable d'ouvriers, réunis dans le même lieu pour faire une sorte d'ouvrage sous les yeux d'un entrepreneur, et il est vrai que, comme il y en a plusieurs de cette espèce, et que de grands ateliers, surtout frappent la vue et excitent la curiosité, il est naturel qu'on ait ainsi réduit cette idée ; ce nom doit cependant être donné encore à une autre espèce de fabrique : celle qui, n'étant pas réunie dans une seule enceinte ou même dans une seule ville est composée par tous ceux qui s'y emploient et y concourent en leur particulier, sans y chercher d'autre intérêt que celui que chacun de ces particuliers en retire pour soi-même. On peut distinguer deux sortes de manufactures, les unes réunies, les autres dispersées.

Celles du premier genre sont établies de toute nécessité pour les ouvrages qui ne peuvent s'exécuter que par un grand nombre de mains rassemblées, qui exigent, soit pour le premier établissement, soit pour une suite d'opérations qui s'y font, des avances considérables [...] les forges, fonderies, tréfileries, verreries, manufactures de tapisserie ou de porcelaine. ».

« L'autre espèce de manufacture est de celle qu'on peut appeler dispersée... ; ainsi tous les ouvrages qui peuvent s'exécuter par chacun dans sa maison, dont chaque ouvrier peut se procurer par lui même ou par les autres les matières premières qu'il peut fabriquer dans l'intérieur de sa famille, avec le secours de ses enfants, de ses domestiques et des compagnons, peut et doit faire l'objet de ces manufactures dispersées. Telles sont les fabriques de draps, de serges, de toiles, de velours, petites étoffes de laine et de soie, et autres pareilles¹ ».

De nombreuses villes petites ou grandes sont, sous l'ancien régime, au coeur d'un bassin d'activité généralement spécialisé. Vers 1740, tel marchand de la petite ville du Puy-en-Velay fait fabriquer des dentelles à domicile par les ouvrières ; il leur fournit du fil de Hollande « *au poids et il prend le même poids en dentelle* ». A Uzès, vers la même époque, vingt-cinq fabricants font marcher dans la ville et les villages voisins, soixante métiers qui tissent des serges². Autour de Laval, plus de 5 000 personnes participent à la fabrication des toiles. La ganterie grenobloise regroupe, en 1787, 6 264 personnes dont la plupart, couturières et brodeuses travaillent à domicile pour le compte d'une centaine de maîtres qui travaillent dans de petits ateliers avec quelques ouvriers. Autour des maîtres, le capital, l'argent de quelques firmes fait la loi : les commissionnaires fournissent les peaux et rachètent le produit fini selon leur propre tarif. La

¹ *Encyclopédie*, article manufacture. Sous l'Ancien Régime les termes fabrique et manufacture sont indifféremment utilisés. Ce n'est qu'au XIX^e siècle que des historiens ont associé la manufacture au travail manuel et la fabrique à l'usage des machines. La « Grande Fabrique » lyonnaise de la soie dont il est question ci-dessous n'est pas mécanisée et encore moins concentrée ; elle désigne une zone d'activité regroupant des tisserands à domicile dominés par un groupe de marchand-entrepreneurs.

² Fernand Braudel, op. cit, Tome 2, 1979, p. 276.

rubanerie de Saint-Etienne, la draperie de Sedan participent du même système. Les exemples abondent. A la fin de l'Ancien Régime d'innombrables et minuscules unités de production, la plupart intégrées au réseau de la fabrique disséminée, existent dans toutes les Provinces¹.

B - L'EXEMPLE DE LA FABRIQUE DE LA SOIE À LYON AU XVIII^E SIÈCLE

1. La « Grande Fabrique »

Etablie au XVIII^e siècle dans la position de capitale européenne de la soie, Lyon a poussé très loin ce système du travail à façon. Elle est alors la plus grande concentration industrielle du royaume. Trente mille personnes environ se consacrent à la fabrication des tissus de soie² ; elles sont toutes hébergées dans la ville même et les campagnes environnantes ne sont à cette époque nullement sollicitées contrairement à ce qui prévaut ailleurs pour d'autres industries comme celles de la laine par exemple. La responsabilité du tissage est confiée à de véritables spécialistes qui appartiennent au corps des ouvriers en soie.

En principe indépendants, ces derniers ont connu une telle dégradation de leur situation qu'ils ne sont plus au milieu du siècle que des façonniers travaillant pour un groupe restreint de négociants. Les différences entre maîtres et compagnons tendent d'ailleurs à s'estomper. La dépendance aggravée vis-à-vis des marchands fabricants et la modestie de leurs conditions rapprochent ces deux catégories³.

En fait la fabrique de la soie comporte trois véritables niveaux :

- au plus bas, la masse considérable des domestiques et servantes, ni gens de maison, ni gens de métier parce qu'ils n'ont pas accompli l'indispensable apprentissage ; ce sont pour la plupart des filles qui n'ont aucune possibilité d'ascension sociale ;
- ensuite, les gens de métier proprement dit, maîtres et compagnons astreints à quinze heures quotidiennes de travail et dont la situation financière est toujours médiocre. Pendant le siècle, l'accès à la maîtrise reste ouvert et les maîtres sont toujours plus nombreux que les compagnons. Si le compagnon passe quelques années dans la soupente d'un maître, c'est à la fois parce que les règlements le veulent et parce que c'est pour lui le seul moyen d'accéder un jour à la possession d'un atelier ;

¹ Fernand Braudel, *L'identité de la France. II : Les hommes et les choses*, Paris, Flammarion, 1986, pp. 313-315.

² 34 762 travailleurs de la soie sont dénombrés en 1789 dont 20 268 femmes et enfants, se décomposant en 10 514 fils, filles et épouses de maître travaillant sur les métiers à tisser et 9 754 dévideuses et autres servantes préparant le travail des métiers. Les maîtres-ouvriers sont au maximum 7 000 dans la deuxième moitié du XVIII^e siècle et les compagnons 5 à 6 000. Cf. Maurice Garden, *Lyon et les Lyonnais au XVIII^e siècle*. Paris, Flammarion, 1975, p. 179.

³ Dans les contrats de mariage, le titre de maître tombe en désuétude au cours du XVIII^e siècle. Dans les années 1728-1730, 68 % des tisseurs sont dénommés maîtres-ouvriers en soie ou maîtres-fabricants ; cette proportion tombe à 17 % dans les années 1786-1788. Les compagnons sont toujours minoritaires. La plupart des nouveaux mariés de la fin du siècle s'appellent simplement « ouvriers en soie » ou « fabricants ». cf. Maurice Garden, op. cit. p. 250.

- au sommet de cette hiérarchie, les marchands fabricants disposent de la matière première, du droit de fixer les prix à façon et commercialisent le produit fini.

2. Les conditions de vie des ouvriers en soie

Les ouvriers en soie travaillent à leur domicile, le plus souvent en famille, dans des conditions généralement très difficiles. L'inspecteur des manufactures Buisson décrit en 1777 le maître-ouvrier type dans ces termes :

« Un maître-ouvrier en soie de cette ville occupe une chambre à un cinquième étage, près du Port Dauphin à côté du Chapeau Rouge. Cet ouvrier en soie occupe deux métiers seulement quelquefois trois. Il est chargé de six enfants, dont trois en nourrice à la campagne et trois chez lui dont l'aîné n'a pas plus de 7 ans »¹.

La ville de Lyon est, sous l'Ancien Régime caractérisée par de fortes densités. Certains quartiers comptent plus de 1 000 habitants à l'hectare. L'importance numérique des ouvriers en soie dans la ville est avérée : ils forment 80 % de la population dans la paroisse de Saint-Georges, 45 % dans celle de Saint-Vincent, 30 % dans celle de Saint-Paul. Dans l'agglomération, certaines localisations sont privilégiées, en particulier les étages élevés et les pentes des collines dont les maisons laissent pénétrer un peu plus généreusement la lumière dans les ateliers. Le Gourguillon et la montée de la Grande Côte sont exclusivement le domaine des ouvriers en soie.

La lumière n'est cependant pas la seule raison de l'installation des ouvriers en soie dans les rues en pente ou au cinquième étage des maisons du centre ; le coût des loyers explique aussi le déplacement vers des quartiers plus périphériques ou le choix des étages les plus élevés et les moins confortables des maisons.

A la fin du XVIII^e siècle, les ouvriers en soie et, *a fortiori*, les servantes qui les assistent dans le tissage, sont à compter parmi les pauvres. Le curé de Saint-Nizier décrit leur condition en 1787 :

« C'est dans les travaux de ces hommes nourris avec frugalité, de ces bras faibles à demi vêtus, qui ne paraissent avoir d'autre talent, d'autre force, que celle qui est nécessaire pour leur art, qui habitent dans des galetas dont les instruments de leur art font tout l'ornement, et qui après 40 ou 50 ans de travail terminent leur carrière dans le sein de la pauvreté, entre les bras de la Charité, et n'ont d'autre tombeau que celui qui est destiné aux pauvres ».

La crainte du chômage, la hantise de la mendicité à laquelle est acculé l'ouvrier sans travail et sans réserve sont deux traits permanents de l'histoire de la main-d'œuvre de la Fabrique lyonnaise. Les crises liées à la mévente des soieries à la Cour, dans les classes aisées ou à l'étranger mettent en lumière un fait essentiel : les ouvriers en soie ne peuvent pas épargner suffisamment sur leurs gains pour faire face aux périodes involontairement chômées².

¹ Cité par Maurice Garden, *Lyon et les Lyonnais au XVIII^e siècle*. Paris, Flammarion, 1975, p. 210.

² Maurice Garden, op. cit. pp. 228-238.

3. Les revendications sociales et leur évolution : de l'artisanat au salariat

Cette précarité qui va croissant tout au long du siècle du fait de l'augmentation du nombre de métiers et d'ouvriers, alimente les tensions sociales. De 1731 à 1744, la Fabrique lyonnaise est dominée par un conflit aux répercussions considérables entre marchands fabricants et maîtres-ouvriers qui cherchent à faire reconnaître un statut intermédiaire de maître-marchand, véritable artisan indépendant qui pourrait vendre lui même ses étoffes fabriquées. Leurs échecs en 1737-1744, leurs déconvenues incessantes entre 1744 et 1786 ont progressivement favorisé la conscience d'une opposition radicale entre les deux catégories essentielles de la Fabrique.

La mise en place à la demande des marchands d'un nouveau règlement de la Fabrique par Edit royal en date du 19 juin 1744, provoque une grève insurrectionnelle des fabricants dans les premiers jours d'août. Les maîtres et compagnons font alors bloc face au poids grandissant des marchands. Avec la répression qui se développe l'année suivante et la confirmation du règlement de 1744, les maîtres-ouvriers perdent le dernier espoir de se voir reconnaître la place qu'ils pensaient mériter dans la communauté de la Grande Fabrique.

Dans la deuxième moitié du siècle, les tisseurs en soie, maîtres-ouvriers et compagnons se comportent en salariés. Pour eux, le salaire doit apporter une garantie assurée de ressources et ils revendiquent le principe d'un tarif assurant cette garantie ; ceci afin d'atténuer la soumission dans laquelle ils se trouvent vis-à-vis des marchands¹. Ces derniers veulent au contraire maintenir la liberté des prix à façon, discutés de gré à gré entre les deux parties.

Cette opposition d'intérêts débouche en août 1786 sur une seconde grande grève générale rapidement réprimée². Ces secousses sont à mettre en relation avec les profondes transformations, désormais à l'oeuvre, des rapports de production caractérisés sous le terme « révolution industrielle »³.

C - VILLES ET CAMPAGNES : LE DÉVELOPPEMENT DE L'INDUSTRIE RURALE

L'industrie rurale destinée au marché doit être distinguée de l'industrie paysanne limitée à la stricte valeur d'usage, destinée à la seule famille ou au seul village. La première connaît dans la France du XVIII^e siècle une grande extension et concurrence l'activité des métiers urbains. A l'extrême fin du siècle, l'anglais Arthur Young témoigne qu'en Pays de Caux, chaque chaumière pour ainsi dire avait son métier à tisser⁴. Cette « industrie rurale » n'est d'ailleurs pas

¹ Claude Willard, *La France ouvrière. Tome I : des origines à 1920*, Editions sociales, Paris, 1993, p. 25.

² Maurice Garden, op. cit. pp. 330-342.

³ Cette expression souligne une rupture qualitative dans les modes de production, dans la technologie, dans les institutions et l'organisation économique. Elle apparaît pour la première fois dans un ouvrage d'Eugène Buret - *De la misère des classes laborieuses en Angleterre et en France* - publié en 1840. Karl Marx, à partir de 1867, dans *le Capital*, propose un modèle explicatif de la révolution industrielle. L'ouvrage de l'historien Paul Mantoux publié en 1906 et dont le titre est précisément *La révolution industrielle*, est aussi une référence.

⁴ Arthur Young, *Voyages en France, 1787, 1788, 1789. II - Observations générales sur l'agriculture, l'industrie et le commerce*, 1976.

imperméable à l'innovation : dans les campagnes voisines de Rouen, la filature des indiennes¹ se répand après 1760 et substitue partiellement au travail de la laine celui du coton². Le Nord de la Normandie est alors loin de constituer un cas exceptionnel. Une grande partie de cette activité est intégrée au système de la fabrique disséminée.

Pour lutter contre le « mauvais vouloir » ou les hauts salaires des villes, les marchands ont eu recours aux travailleurs ruraux à domicile. Les avantages sont évidents pour l'entrepreneur : il dispose d'une main-d'oeuvre bon marché tout en évitant son contact direct, ses réclamations ; s'il n'a plus besoin d'elle, il peut l'abandonner sur le champ³.

A contrario, la double activité des ouvriers ruraux peut leur procurer des conditions de vie parfois meilleures que celles des ouvriers urbains en leur permettant de préserver une certaine autonomie vis-à-vis des donneurs d'ouvrage qui se plaignent souvent du dépérissement saisonnier de leur commerce consécutif au manque de main-d'oeuvre, laquelle, l'été venu, délaisse le travail industriel pour celui des champs.

Dans le cadre de la fabrique disséminée, trois types principaux de relations entre la ville et la campagne ont existé sous l'ancien régime.

Une activité industrielle retenue dans l'agglomération

La main-d'oeuvre rurale n'est pas sollicitée. Le cas est de plus en plus rare au XVIII^e siècle, mais nous venons de voir que la soierie lyonnaise constituait une exception très notable.

Une relation de concurrence et d'opposition

Les corps de métiers ont une position suffisamment puissante au sein de l'administration municipale pour défendre leurs privilèges et tenter de contrecarrer les offensives des industries rurales concurrençant les ouvriers urbains. C'est le cas de Lille face au plat pays et aux bourgs artisanaux de Roubaix et de Tourcoing aux XVII^e et XVIII^e siècles. Autour de Roubaix, quelques années avant la Révolution, on dénombre environ 8 000 artisans-paysans travaillant dans le textile⁴. Le conflit se dénoue lorsque le Gouvernement dont l'arbitrage est constamment sollicité fait pencher la balance du côté des campagnes : un arrêt de 1762 ordonne en termes très fermes de « faire cesser tous les obstacles qui pourraient nuire au progrès de l'industrie et de celle des habitants des campagnes en particulier ». Il s'ensuit une telle effervescence à Lille, notamment dans les quartiers ouvriers que l'Intendant intervient pour faire suspendre la mesure en 1765. Le monopole lillois n'est définitivement aboli qu'en 1777 lorsque des Lettres patentes inspirées par Turgot ordonnent l'exécution de l'arrêt de 1762.

Une relation de complémentarité basée sur une division du travail entre ville et campagne

¹ Indienne : étoffe de coton teinte ou imprimée, d'abord fabriquée en Inde.

² Abel Poitrineau, *Ils travaillaient la France. Métiers et mentalités du XVI^e au XIX^e siècle*. Armand Colin, Paris, 1993, p.97.

³ Fernand Braudel, op. cit, 1986, p. 316.

⁴ Abel Poitrineau, op. cit. p. 99.

C'est un cas très fréquent à la fin de l'Ancien Régime et même antérieurement. Les industries drapières florentines et flamandes de la fin du Moyen-Age reposaient déjà sur l'activité conjugée de la ville et de la campagne. Dans la France du XVIII^e siècle, les bassins d'activités constitués autour d'une ville moyenne sont nombreux. La rubanerie de Saint-Etienne et la draperie de Sedan ont déjà été mentionnées ; la première s'étend loin de la ville à travers le Jary, le Forez et le Velay et mobilise plus de 20 000 personnes ; la seconde en fait travailler 10 000 dans un rayon de 25 kilomètres autour de la ville. Dans les environs du Mans, s'éparpille toute une industrie d'étamines, draps légers de luxe.

Les prémices de la grande industrie, c'est-à-dire l'apparition des « fabriques agglomérées » et des manufactures a paradoxalement renforcé les industries rurales à domicile. Organisations plus franchement capitalistes, ces regroupements d'ouvriers en grands ateliers qui constituent aussi souvent des foyers d'innovation technique continuent pourtant de faire appel à une main-d'oeuvre dispersée dans la ville ou dans la campagne environnante et travaillant à domicile. Une manufacture de bas à Orléans en 1789 rassemble 800 ouvriers mais en utilise le double à l'extérieur. La manufacture royale de draps fondée à Abbeville en 1665, sur l'initiative de Colbert, par le Hollandais Josse Van Robais possède au début du siècle suivant l'apparence d'une véritable usine, monde clos dans lequel est développée une organisation moderne du travail faite de discipline et de respect des consignes. Il reste que la manufacture continue d'employer un grand nombre de fileuses à domicile, car il faut huit fileuses pour chacun de ses 100 « métiers battants ». A la fin du XVIII^e siècle, Van Robais emploie 1 800 ouvriers groupés à Abbeville, et 10 000 à domicile.

Le grand atelier est donc souvent, en ville, l'aboutissement de réseaux de travail à domicile, le lieu où s'achève le processus de production. Les tâches les plus complexes et les plus délicates - finissage, foulage, teinture dans la production textile - lui sont réservées. Ce sont celles qui demandent des installations relativement importantes et qui comptent le plus dans la valeur finale du produit¹.

Le travail à domicile reste essentiel pour les opérations les plus courantes. Il permet aussi d'ajuster la production à une demande variable et fortement irrégulière compte tenu de la faiblesse des ressources provenant du travail.

La forme concurrentielle du travail à domicile est déjà, à la fin du XVIII^e siècle, un facteur de souplesse de la structure économique globale face aux variations de la demande. Selon les termes mêmes de Karl Büchner, « *Alors que le capital exige et assure une exploitation continue, pour l'industrie à domicile, le marchand qui recourt à l'autre mode peut suspendre le travail de ses ouvriers, sans risquer aucune perte de capital. Le fabricant, au contraire, est dans la nécessité de continuer la production, parce qu'il a à craindre la perte d'intérêts du capital et le déchet du travail des ouvriers exercés qu'il occupe ; et c'est pourquoi, il y a lieu de prévoir que l'industrie à domicile qui s'occupe*

¹ Fernand Braudel, op. cit, Tome 2, 1979, pp. 287-296.

d'articles très divers et dont la demande est soumise à de fréquentes fluctuations pourra se maintenir longtemps à côté de la fabrique »¹.

II - LE XIX^e SIÈCLE : « ÂGE D'OR » DU TRAVAIL À DOMICILE

L'importance considérable que continue de revêtir le travail à domicile tout au long du XIX^e siècle est en partie à mettre au compte des caractéristiques et du rythme de la « Révolution industrielle » en France. Dans des secteurs d'activité essentiels, le textile en particulier, des techniques traditionnelles de production se maintiennent parallèlement à la mécanisation et au processus de concentration industrielle qui n'affecte que des portions limitées du territoire ; plus encore, dans les districts les plus industrialisés, l'usine a de plus en plus recours au travail à domicile et ce lien tend à s'approfondir.

A - DES CARACTÉRISTIQUES FRANÇAISES : UNE CROISSANCE INDUSTRIELLE MOYENNE, UNE FAIBLE CROISSANCE DÉMOGRAPHIQUE, UNE FORTE EMPRISE DU MONDE RURAL SUR LA SOCIÉTÉ

Si la France a entamé son processus de développement assez tôt, avant 1789, le rythme de son industrialisation a été sur toute la durée du XIX^e siècle moins soutenu que celui de la Grande-Bretagne et a été dépassé par celui de l'Allemagne dans les années 1860. Ainsi, en 1913, le niveau d'industrialisation par habitant de l'Allemagne dépasse de 44 % celui de la France ; par rapport au Royaume-Uni, l'écart est de 95 %.

La croissance lente de la population française pendant cette période s'accompagne d'une urbanisation relativement faible et par conséquent d'une concentration industrielle de la main-d'œuvre assez limitée².

Tableau 1 : Taux d'urbanisation en 1910
(pourcentage de la population vivant dans les villes de plus de 5 000 habitants)

France	Allemagne	Belgique	Royaume-Uni
39 %	49 %	57 %	69 %

Source : P. Bairoch, op. cit. I, p. 405.

¹ Karl Büchner, *Les formes d'industrie dans leur développement historique*, Revue d'économie politique, n° 6, juin 1892, p. 641.

² Paul Bairoch, *Victoires et déboires - Histoire économique et sociale du monde du XVI^e siècle à nos jours*. Paris, Gallimard, 1997, Tome I, pp. 402-408.

En dépit de sa faible croissance démographique, de sa croissance industrielle moyenne, la France du XIX^e siècle connaît une augmentation sensible de sa population active¹. Le XIX^e siècle est le siècle de la mise au travail : le nombre d'hommes actifs sur la population masculine totale passe de 58 à 67 % entre 1806 et 1911 et le nombre de femmes actives sur l'ensemble de la population féminine de 29 à 36 %².

Nul doute que le travail à domicile a contribué à ce mouvement général. L'enquête agricole de 1862 donne un aperçu de l'importance du travail industriel dans les campagnes. Plus de la moitié (57 %) des quelque deux millions de journaliers exercent alors une « industrie accessoire ». En réalité, ils passent à ce travail un temps très important, 155 jours par an en moyenne. Si l'on considère que le temps plein représente 300 jours par an, l'activité accessoire occupe les journaliers agricoles plus de la moitié de leur temps. Si l'on associe la proportion de journaliers qui ont une activité industrielle et le temps qu'ils y consacrent, il apparaît que 30 % du travail total des quelque deux millions de journaliers sont du travail industriel.

Cette activité « accessoire » des salariés agricoles est d'autant plus importante que l'industrie rurale est fortement implantée localement : dans 16 départements, la part industrielle dans le travail des journaliers agricoles est supérieure à 40 %. Dans ce groupe figurent des départements très industriels (le Rhône, les Ardennes, la Seine-Maritime) et d'autres qui le sont moins mais qui possèdent une forte tradition rurale de production textile ou métallurgique (la Haute-Marne, l'Orne, le Calvados, la Mayenne, les Vosges...).

Vers 1865, les journaliers agricoles exerçant une activité industrielle représentent 22 % des actifs industriels et leur travail équivaut à 13 % de celui de ces derniers. Liée à l'industrie rurale, la multi-activité des journaliers agricoles va décroître et s'éteindre avec elle, mais vers la fin du Second Empire, l'imbrication entre travail agricole et travail industriel est encore très étroite³.

B - COHABITATION DE L'USINE ET DU TRAVAIL À DOMICILE PENDANT LA « RÉVOLUTION INDUSTRIELLE »

« La France qui, en 1848, est encore artisanale se présente en 1870 comme une grande puissance industrielle. Cependant imaginer que sous le Second-Empire, en face de l'usine, de la manufacture chaque jour plus

¹ La notion de population active ne s'est imposée qu'à partir de l'extrême fin du XIX^e siècle. A l'occasion du recensement de 1896, les informations relatives à la situation professionnelle sont centralisées pour la première fois, en vue d'obtenir la statistique de la population active par branche d'activité économique et situation dans la profession. Pour la période antérieure à 1896, la reconstitution par les statisticiens du nombre d'actifs agricoles et industriels repose sur un certain nombre d'hypothèses de travail telles que la stabilité des actifs agricoles dans la population rurale tout au long du XIX^e siècle, la constance du rapport entre femmes actives non agricoles et population urbaine pendant la même période, la diminution du rapport entre les hommes actifs et la population urbaine à partir du milieu du siècle. Ces hypothèses, évidemment argumentées, sont appliquées aux données fournies par les recensements effectués entre 1801 et 1891. Elles permettent ainsi d'obtenir des estimations de la population active et de se représenter sa structure.

² Olivier Marchand et Claude Thélot, *Le travail en France, 1800-2000*. Paris, Nathan, 1997, p. 51.

³ Olivier Marchand et Claude Thélot, *op. cit.*, pp.177-178.

envahissantes, le petit atelier et surtout le travail à domicile se sont trouvés confinés dans un cercle extrêmement étroit serait erroné. Il n'y a pas eu écrasement d'un système de production par un autre. Il y a eu plutôt cohabitation de deux régimes ... »¹.

1. Rationalisation et intensification du travail à domicile dans certains secteurs d'activité ou certaines régions

Loin de se traduire systématiquement par la disparition du travail à domicile, la première « Révolution industrielle » conduit fréquemment à le « rationaliser » et à l'intensifier. En 1870, dans la région de Thiers et de Maringues (Puy de Dôme), 22 000 ouvriers fabriquent des couteaux en suivant une division des tâches très poussée : un ouvrier forge les lames, un autre fabrique les ressorts, celui-ci les platines, celui-là le manche ; d'autres enfin se chargent de la trempe, du recuit, de l'émouillage. Ces opérations faites au marteau, à la lime, à la meule permettent le travail à domicile. Aussi le nombre des ateliers reste-t-il, à Thiers, très restreint.

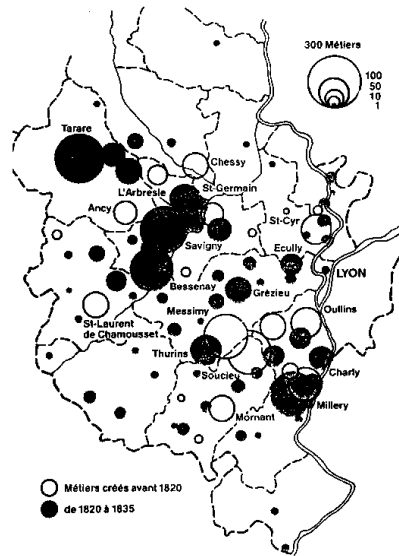
Dans le Nord, dans les Ardennes, dans les environs de Paris, dans le Jura, la petite ferronnerie et la quincaillerie très prospères sous le Second Empire sont organisées selon le même modèle².

Après 1815, la Fabrique lyonnaise pour sortir du marasme dans lequel elle s'était trouvée après la Révolution et l'Empire, opte pour une division du travail entre la ville et son environnement rural. L'industrie de la soie connaît une grande extension à travers les campagnes lyonnaises entre 1820 et 1835 alors que dans la ville même s'opère un début de mécanisation.

¹ Georges Duveau, *La vie ouvrière en France sous le Second Empire*. Paris, Gallimard, 1946, p. 105.

² Georges Duveau, op. cit. p. 161.

Carte 1 : Extension de l'industrie de la soie en zone rurale, autour de Lyon après 1820



Source : Pierre Cayez, *Métiers Jacquard et hauts fourneaux aux origines de l'industrie lyonnaise*, 1978.

Cette diffusion des métiers à tisser dans les campagnes correspond de la part des négociants à un calcul réfléchi qui vise à relever le défi d'une forte concurrence étrangère, suisse et prussienne tout en maintenant un haut niveau d'enrichissement. Les tissages savants et l'utilisation des premiers métiers mécaniques mis au point en 1801 par le Français Joseph-Marie Jacquard, restent en ville alors que les soies unies sont désormais fabriquées dans les zones rurales où se trouve une main-d'oeuvre moins rétribuée¹.

2. La mécanisation incomplète de l'industrie textile et la permanence de l'industrie rurale

Sur un plan plus général, le maintien et le développement du travail à domicile dans le textile qui vers 1850, occupe, en nombre d'emplois industriels, une position dominante en Angleterre comme en France, relève d'un paradoxe de l'histoire des techniques. La mécanisation du filage des fibres est intervenue plus tôt que celle du tissage. Les premières machines à filer le coton sont produites et commercialisées en Angleterre dès 1769 ; dix ans plus tard, la mise au point de la *mule-Jenny* permet une extension rapide des métiers mécaniques². L'adaptation de cette technique aux autres fibres intervient en 1790 pour la laine et en 1820 pour le lin.

¹ Fernand Braudel, op. cit. 1986, p. 247.

² Richard Ackwright (1732-1792) créa, en 1769, la première entreprise réussissant sur le plan économique, la filature du coton à l'aide d'une machine appelée *water frame* car elle utilisait l'énergie hydraulique. Un autre type de machine, la *spinning jenny* fut mis au point, dès 1764, par James Hargreaves. Samuel Crompton, paysan et fileur, réalisa, en 1779, une synthèse des deux types de machines qui fut nommée *mule jenny*. Cf. Paul Bairoch, op. cit. T.I., p. 309-311.

En France, la filature mécanique se généralise dans le premier tiers du XIX^e siècle. Le filage abandonne par conséquent les ateliers ruraux à domicile pour s'installer dans les bâtiments de la manufacture, généralement en bordure de la force motrice d'une rivière. Mais alors qu'autrefois les rouets avaient peine à suivre la demande du tisserand, c'est désormais le tissage resté essentiellement manuel qui gonfle ses effectifs¹.

Dans le cas de la France, la suprématie du tissage manuel perdure au-delà de l'introduction, vers 1860, du tissage mécanique actionné par la vapeur. En 1867, l'industrie cotonnière française possède 200 000 métiers à bras et 80 000 métiers mécaniques.

Des foyers industriels importants comme le Nord et la Seine-Inférieure résistent (contrairement à l'Alsace) à l'introduction du tissage mécanique. Plus encore que celle du coton, l'industrie lainière reste très largement fidèle au système de la fabrique disséminée. A Elbeuf, le centre le plus dynamique de l'industrie lainière, la production est encore très peu mécanisée et repose sur de nombreux intermédiaires qui font travailler une masse d'ouvriers ruraux. Dans le même secteur d'activité, les fabricants de Mazamet doivent leur fortune aux tisserands de la Montagne Noire autant qu'à la qualité particulière des eaux de la rivière Thoré pour le délainage des peaux. La bonneterie et la ganterie emploient à Nîmes, au cours des années 1860, 25 000 ouvriers et ouvrières à domicile et dans de petits ateliers.

3. Une mise en cause progressive du système de la fabrique disséminée

Malgré le dynamisme global des industries rurales pratiquement tout au long du XIX^e siècle, les limites et les archaïsmes du système se font sentir assez tôt dans certains secteurs d'activité et dans certaines régions.

La tréfilerie, la fabrication d'épingles et d'aiguilles à domicile très répandues dans l'Eure et dans l'Orne voient leur situation se dégrader sous le Second Empire. La fabrication des aiguilles à coudre qui emploie 1 500 ouvriers à Laigle, résiste difficilement, malgré l'introduction d'une division du travail assez stricte entre les ateliers familiaux, à la concurrence des produits prussiens et britanniques fabriqués industriellement.

A Saint-Etienne, l'éparpillement de la fabrique d'armes, de clous et d'articles de quincaillerie entre un grand nombre d'ouvriers propriétaires de leurs instruments, empêche toute modernisation de la production.

L'industrie rurale des toiles de chanvre pour la marine qui, dans le seul département de l'Ille-et-Vilaine emploie aux diverses opérations 40 000 personnes réparties dans 50 communes, entame son déclin dès 1850. Incapable d'améliorer les méthodes de production et la qualité des produits malgré le soutien des autorités politico-administratives départementales et nationales, elle ne résiste pas à la concurrence des manufactures des départements voisins².

¹ Fernand Braudel, op. cit, 1986, pp. 320-321.

² Jérôme Cucarull, *Le monde rural face aux mutations économiques : l'évolution de l'industrie textile en Ille-et-Vilaine dans la seconde moitié du XIX^e siècle*. Revue historique, CCXCIV/1, 1995, pp. 59-84.

Deux traits dominent la vie industrielle en France dans la deuxième moitié du XIX^e siècle :

- la permanence de très petites unités de production en relation avec la prégnance du monde rural dans la société. Il faut attendre l'extrême fin du siècle pour voir s'affirmer l'autonomie entre agriculture et industrie, le déclin des industries rurales et la stabilisation de la main-d'oeuvre de la grande industrie¹ ;
- le contraste et la diversité de l'organisation de l'activité. Le feronnier du Jura fabrique ses pièces dans sa chambre alors que dans la grande halle du Creusot qui contient les fours à puddler, les marteaux pilons et les laminoirs, sont rassemblés plus de 3 000 ouvriers ; à Lille ou à Roubaix, alors que les fileurs ou les ouvriers qui fabriquent des tapis sont regroupés dans de vastes établissements, le tisserand fait fonctionner en famille, dans sa cave, son métier.

L'historien Georges Duveau soulignait le mouvement contradictoire qui affecte le travail à domicile dans la France de la fin du Second Empire :

« 1°/ D'une façon générale, l'atelier tend de plus en plus à absorber le travail domestique. L'artisan qui, dans le canton d'Ault, fait des serrures, la Tourangelle qui tisse des étoffes de soie, les ouvriers lyonnais employés à la fabrication du tulle changent leur mode d'existence : au lieu de travailler dans l'atelier familial, ils deviennent les serviteurs de la manufacture.

2°/ Néanmoins, le bon marché de la main-d'oeuvre campagnarde, la sécurité que donne au fabricant un ouvrier qui est aussi un agriculteur et qui peut ainsi, en période de crise industrielle, se sauver grâce au travail de la terre, sont deux facteurs qui continuent à rendre très forte pendant le règne de Napoléon III, la position du travail à domicile. A Lyon, beaucoup de petits ateliers deviennent silencieux ; au contraire, le bruit des métiers se fait de plus en plus entendre dans les campagnes avoisinantes ; la vie industrielle déserte les hautes maisons de la Croix-Rousse pour s'introduire sous le chaume campagnard »².

¹ Olivier Marchand et Claude Thélot, op. cit. p. 178.

² Georges Duveau, op. cit. pp. 249-250.

III - LA PÉRIODE 1890-1960 : TRANSFORMATION, REFLUX ET PREMIÈRE RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL À DOMICILE

Entamé dans les vingt dernières années du XIX^e siècle, le reflux du travail à domicile en France devient très sensible après la Première guerre mondiale, surtout pour le travail masculin. De nouvelles branches d'activité, la chimie, la mécanique tirent la croissance industrielle. Les années 1920 connaissent une mutation et une concentration particulièrement fortes de l'industrie française.

A - L'INDUSTRIALISATION S'AFFIRME, LE TRAVAIL À DOMICILE SE FÉMINISE

L'ampleur des innovations scientifiques, techniques et technologiques de la fin du XIX^e et du début du XX^e siècle conduit à parler de deuxième révolution industrielle¹.

Les structures industrielles se trouvent profondément modifiées en raison de l'apparition de nouvelles sources d'énergie (électricité, pétrole), du développement des transports et de la mécanisation du travail.

Bien que le modèle de l'atelier et de l'usine tendent désormais à l'emporter, le travail à domicile loin de reculer partout, se développe dans certains secteurs d'activité eux-mêmes en progression comme les industries de la confection, de la lingerie et du jouet. Cette évolution sectorielle s'accompagne de l'affirmation de la composante féminine du travail à domicile. La généralisation de certaines innovations comme la machine à coudre, la constitution du réseau électrique favorisent dans une certaine mesure le maintien d'une production dispersée.

La diffusion de petits moteurs et les réactions patronales à la loi du 30 mars 1900 qui limite la durée du travail dans les ateliers mixtes, vont donner, pour un temps, un nouvel essor au travail à domicile. En 1904, on compte 800 000 ouvriers et ouvrières travaillant en chambre, soit 16 % de la main-d'œuvre industrielle. 700 000 relèvent des métiers de l'aiguille, essentiellement des femmes. Les hommes sont principalement des immigrants qui travaillent surtout dans le vêtement féminin. Ils viennent de Hongrie, de Russie, d'Autriche et d'Allemagne et appartiennent majoritairement à la communauté juive.

Comme le souligne Rolande Trempe, les donneurs d'ordre sont d'abord des grands magasins de nouveautés tel le Bon Marché qui fournit du travail à 15 750 ouvriers et ouvrières. Des couverts ouvrent eux-mêmes des ateliers de façonniers où ils font travailler une main d'œuvre juvénile qui concurrence les travailleurs à domicile.

Certains travaux de couture connaissent toutefois, après la première guerre mondiale, une évolution un peu contradictoire. Une partie du travail de finissage des vêtements, jusqu'alors effectué à l'aiguille, se fait désormais en atelier en raison de l'utilisation de machines onéreuses et encombrantes. Pourtant, le nombre d'ouvrières finisseuses à domicile se maintient par rapport à ce qu'il était au début du siècle car la croissance de l'industrie de la confection est venue compenser la mécanisation d'une partie des tâches et son déplacement vers les ateliers.

¹ Rolande Trempe, *La France ouvrière*, Tome 1 : *Des origines à 1920*, Editions sociales.

Dans les années 1930, « *l'usage de faire exécuter à domicile la partie mécanique du travail de confection à la machine est particulièrement répandu dans la confection de lingerie et de vêtements pour dames et enfants, qui permet l'utilisation de machines à coudre d'une force couramment employée dans les familles, ce qui facilite le recrutement des ouvrières. Dans quelques centres, certaines fabrications exigeant l'emploi de machines à coudre spéciales, celles du corset et du gant par exemple, utilisent largement aussi la main-d'oeuvre extérieure, mais, dans ce cas, la machine est parfois prêtée par l'employeur* »¹.

Dans la bonneterie, la broderie et la dentelle, le travail à domicile conserve une réelle vitalité dans un contexte de mécanisation.

A l'issue d'une enquête conduite en 1936 auprès des inspecteurs du travail et des chambres consulaires, Valentine Paulin, elle-même inspectrice du travail conclut à la régression, depuis le début du siècle, du travail à domicile salarié masculin - particulièrement sensible dans les secteurs traditionnels du tissage et de la petite métallurgie - mais au maintien du travail à domicile féminin, y compris dans des zones rurales où dentelles et broderie complètent une activité agricole ou même industrielle saisonnière. Dans l'arrondissement de Quimper, par exemple, de 10 000 à 15 000 femmes « s'adonnent » à la broderie dès que les conserveries de légumes ou de poisson qui les emploient sont inactives. Globalement, le nombre de femmes salariées à domicile est estimé en 1936 à plus d'un million².

Le dualisme de l'organisation industrielle constaté dans la première moitié du XX^e siècle se maintient dans l'immédiat après guerre. En effet, en dépit de la percée de nouvelles activités, les branches traditionnelles continuent d'occuper un nombre significatif d'ouvriers dans de petits ateliers et de travailleurs à domicile.

B - LA DÉNONCIATION DU « *SWEATING SYSTEM* » ET LA QUESTION DE LA PROTECTION JURIDIQUE DES TRAVAILLEURS À DOMICILE

Le fort développement du travail à domicile féminin, notamment dans les travaux d'aiguille et la confection, au début du XX^e siècle a pu donner l'impression aux contemporains que cette forme d'activité connaissait un regain général susceptible de menacer le modèle industriel de l'atelier.

Des voix multiples se font alors entendre, en France, comme en Angleterre pour dénoncer le « *sweating system* ». Cette expression évidemment originaire d'outre-Manche et traduisible littéralement par « système de la sueur », s'applique principalement au travail à domicile féminin dans la confection et la lingerie. Elle renvoie à une organisation du travail reposant sur l'existence d'un intermédiaire entre le donneur d'ordre et les travailleurs, le *sweater* des anglo-saxons. Au début du XX^e siècle, à Paris, cet intermédiaire est parfois le « commis intéressé » d'un grand magasin³. Le véritable employeur disparaît presque

¹ Valentine Paulin, *Le travail à domicile en France : ses origines, son évolution, son avenir*. Revue internationale du travail vol. XXXVII, n° 2, février 1938, p. 224.

² Valentine Paulin, déjà citée.

³ Paul Pic, *Traité élémentaire de législation industrielle*, Paris, 1930, p. 864.

derrière lui, puisque c'est toujours avec l'intermédiaire que les travailleuses doivent discuter la tarification des pièces. Les donneurs d'ordre qui savent jouer ces intermédiaires les uns contre les autres pour maintenir des prix bas, sont toujours très peu visibles.

Les ouvrières sont payées à la tâche ce qui décharge l'employeur du coût des malfaçons. Le niveau des salaires est très bas. Rolande Trempé cite l'exemple d'une ouvrière qui touche, pour la confection d'un peignoir en pilou, 0,30 F et l'entrepreneur 1,5 F ; pour un manteau respectivement 2 F et 7 F. Le montant des fournitures est à la charge de l'exécutant (fil, aiguilles...) ainsi que les frais d'éclairage, de logement, de fonctionnement et d'amortissement de l'instrument de travail. Le prix d'une machine (225 F en 1905) représente un gros investissement alors que le salaire annuel est compris entre 400 F et 1 000 F. Pour obtenir un revenu suffisant, les travailleuses à domicile s'imposent des journées de travail harassantes.

L'association du travail à domicile avec de petits ateliers (*sweatshop*), fréquente aux Etats-Unis et en Angleterre vers 1850-1860, correspond à l'introduction des machines à coudre dans le système¹. Le coût et la relative rareté de ces premiers équipements ont justifié un contrôle direct des utilisatrices.

Le système est évidemment caractérisé par de très mauvaises conditions de travail et d'emploi : de très longues journées pour de faibles rémunérations, sur des installations et dans un domicile souvent insalubres. L'irrégularité du travail et le faible taux des salaires à façon réduisent un grand nombre d'ouvrières urbaines, souvent chargées de famille et dépourvues d'autres sources de revenus, à une grande misère. En 1902, la chambre des Lords s'élève de cette situation. En France, à la même date, les inspecteurs divisionnaires du travail², dans leur rapport annuel, assimilent la croissance constatée du travail à domicile à « une organisation industrielle nouvelle » développée « dans le but de soustraire aux obligations de la loi et en particulier à la limitation de la durée légale, le travail des enfants et des femmes »³.

Cette explication doit cependant être complétée. En effet, dans les « nouveaux secteurs » où il se développe au début du XX^e siècle, le travail à domicile, s'impose alors comme une forme d'organisation flexible et liée à la saisonnalité du marché, à ses revirements soudains imposés par la mode alors en

John R. Commons définit le *sweating system* comme « un système de sous-traitance dans lequel le travail est confié aux contractants pour être effectué dans de petits ateliers ou au domicile des travailleurs » (J. R. Commons, *The sweating system* in Leon Stein (ed), *Out of the Sweatshop* New-York, 1977, p. 44).

¹ Sandra L. Albrecht, *Industrial Home Work in the United States : Historical Dimensions and Contemporary Perspective*, In *Economic and Industrial Democracy*, London, 1982, p. 421.

² Les inspecteurs divisionnaires du travail étaient au début du siècle au nombre de 11 ; chacun était à la tête d'une circonscription régionale et supervisait l'action des inspecteurs du travail en section. Les directeurs régionaux et départementaux exercent aujourd'hui les fonctions autrefois dévolues aux inspecteurs divisionnaires. *L'inspection du travail*, Avis adopté le 24 janvier 1996 par le Conseil économique et social sur le rapport présenté par Marcel Fabre au nom de la section du travail, Journal officiel, brochure n° 4299.

³ Nathalie Chambelland, *Emergence de la protection sociale en matière de travail à domicile* in Hesse et Le Crom (dir.), *Le travail salarié à domicile : hier, aujourd'hui, demain* - Actes du colloque de Nantes, 1990 - CDMOT, 1993, p. 18.

plein essor. Cette flexibilité que procure le travail à domicile n'est pas nouvelle comme nous l'avons vu dans l'histoire de la fabrique des étoffes de soies, mais elle trouve une ampleur jusque là inégalée.

Dans l'industrie du vêtement féminin, le noyau de la production est conservé à l'intérieur de l'usine ; l'essentiel des risques et des contraintes liés aux fluctuations du marché sont supportés par les sous-traitants et, à l'extrémité de la chaîne par les travailleurs à domicile, main-d'oeuvre sollicitée en fonction des saisons, de l'aléa climatique ou de la dernière lubie. Une étude comparative de la confection à Paris et New-York sur la longue durée (1880-1980) révèle la continuité de cette organisation, en dépit des modifications de l'environnement technique, et fait apparaître que, dans ces deux villes, la confection à domicile constitue traditionnellement un marché secondaire du travail pour des catégories faiblement qualifiées, à la recherche d'une insertion professionnelle, principalement des femmes et des immigrés¹.

Les conséquences d'un tel système sont particulièrement visibles au début du XX^e siècle, et alors qu'il existe un mouvement social en faveur des droits des salariés, certains ne peuvent comprendre que le travail à domicile reste à l'écart de la « législation ouvrière » en cours de formation. Quelques décennies auparavant, certains secteurs du travail à domicile avaient pourtant constitué le terrain de novations sociales promises à un bel avenir : deux accords tarifaires signés dans des professions anciennes où dominaient le travail à domicile - les « canuts » lyonnais dès 1869 et les rubaniers de Saint-Etienne en 1875 - sont en effet à l'origine des conventions collectives². Il est vrai que le tissage de la soie et la rubanerie présentent des caractéristiques très différentes de celles de la confection : elles sont animées d'une tradition séculaire de revendication sociale et la main-d'oeuvre est principalement masculine.

Dans la ganterie de Millau, l'activité syndicale des travailleurs à domicile a également été importante dans la première moitié du XX^e siècle. Des affiches anciennes conservées au musée de la ville illustrent cette combativité : les revendications portaient essentiellement sur les temps de travail³.

La question d'un encadrement législatif du travail à domicile se trouve clairement posée, auprès de l'opinion publique à partir de 1900. L'Association pour la protection légale des travailleurs, en 1904, l'Académie des sciences en 1909, organisent enquêtes et communications sur le sujet. Les organisations syndicales naissantes alertent les pouvoirs publics, et le gouvernement met en

¹ Nancy L. Green, *La main-d'oeuvre immigrée et l'industrie du vêtement. Au-delà de la culture et du capital*. Sociologie du travail n° 2, 1994, pp. 165-184.

² André Brun et Henri Galland, *Traité de droit du travail*, Paris, Sirey, 1958, pp. 710-711. Les auteurs soulignent le fait que ces premiers accords collectifs constituent « une création spontanée de la vie sociale » et qu'ils ne sont alors aucunement réglementés par les pouvoirs publics. La jurisprudence ne réserva pas un accueil favorable à ces premières initiatives : le tribunal de Saint-Etienne refusa, dans un jugement du 29 juin 1876 de sanctionner l'accord collectif des rubaniers, sous prétexte qu'il portait atteinte à l'autonomie contractuelle, en interdisant aux individus de régler leurs conditions de travail en dehors de la convention. Cependant, tout un mouvement d'idées habitua peu à peu les esprits à la convention collective...

³ Jean-Pierre Durand, Joyce Durand-Sebag, Pierre Maclouf, Roberta Shapiro, *Typology dimension and regulation of home work*, France, Fondazione Pietro Seveso, Milano, septembre 1986.

oeuvre de vastes enquêtes sur les conditions de travail et de rémunération par le biais de l'Office du travail, dans l'industrie de la lingerie en 1908, celle des fleurs artificielles en 1913, celle de la chaussure en 1914.

Le mouvement fut identique dans d'autres pays européens. La Grande-Bretagne, avec sa ligue nationale contre le *sweating system*, est à la pointe du combat. L'opinion publique allemande est également très sensibilisée par diverses initiatives. L'Impératrice elle-même visite, en 1908, une exposition dénonçant les conditions de vie misérables des ouvrières à domicile et l'exploitation engendrée par la nouvelle forme de fabrication à bon marché¹.

Les congrès internationaux se succèdent, à l'initiative de l'association internationale de la protection des travailleurs, à Lucerne, en 1908, à Bruxelles en 1910, à Zürich en 1912. Ils sont consacrés à des échanges d'informations et à la recherche de mesures de protection appropriées.

En France, trois propositions de lois sont déposées, l'une, en 1909, par Albert de Mun, partisan de la fixation d'une « minimum légal de salaire vital » par des comités professionnels, les deux autres par René Viviani et Honoré en 1910. En 1911, le gouvernement déposa un projet de loi concernant la seule industrie du vêtement, en s'inspirant de la loi anglaise du 20 octobre 1909 instituant les conseils d'industrie².

C - L'ASSIMILATION JURIDIQUE DU TRAVAIL À DOMICILE AU SALARIAT : DE LA LOI DU 10 JUILLET 1915 À LA LOI DU 26 JUILLET 1957

1. La loi du 10 juillet 1915

C'est finalement dans des circonstances exceptionnelles, celles de la guerre qu'est votée la loi du 10 juillet 1915 dite « loi de protection du travail féminin » et qui vise notamment à moraliser l'industrie du vêtement militaire qui emploie alors quelque 850 000 personnes.

Conformément au projet déposé en 1911, cette loi ne concerne que les industries de l'habillement. Le but affiché est de faire disparaître les écarts de rémunération traditionnellement très importants entre travailleuses à domicile et ouvrières des ateliers. Elle met en place une procédure originale de fixation d'un tarif minimum des rémunérations et de détermination des temps d'exécution par deux organismes professionnels créés à cet effet : comité départemental de salaires, comité professionnel d'expertise.

Ces dispositions furent étendues par décrets à d'autres activités professionnelles : les accessoires du vêtement en 1922, la maroquinerie en 1926, la vannerie, l'emballage, le tissage de la soie et de la rayonne en 1935. La loi du 14 décembre 1928 a étendu le même dispositif protecteur aux travailleurs à domicile masculins remplissant les mêmes activités.

¹ Albert de Mun, *Combats d'hier et d'aujourd'hui*. 4ème série, Paris, 1909, pp. 274-310.

² Patrick Chaumette, *Entre l'indépendance et l'assimilation au salariat, le cadre juridique du travail à domicile en France*. Hesse et Le Crom (dir.), *Le travail salarié à domicile : hier, aujourd'hui, demain*, Actes du colloque de Nantes de novembre 1990, Editions du CDMOT, Nantes 1993, p. 69.

2. Le problème du critère d'assimilation au salariat

Le débat juridique ouvert après l'adoption de la loi de 1915 porte sur le fait de savoir si la parité légale de rémunération nouvellement reconnue, fait du travailleur à domicile un salarié à part entière. La Cour de cassation apporte en 1932, à propos de l'affiliation aux assurances obligatoires des travailleurs à domicile, une réponse restrictive en considérant que, seule, l'existence d'un lien de subordination juridique est une condition de la qualification de contrat de travail et de l'affiliation aux assurances sociales.

A la suite de cette jurisprudence, rares ont été les décisions du juge où l'existence d'un contrat de travail est établie du fait d'un contrôle accentué du donneur d'ordre sur les prestations de travail.

Toutefois, à l'encontre des options prises par la Cour de cassation, le législateur a progressivement étendu à la plupart des travailleurs à domicile, l'application des dispositions essentielles du droit social. En matière d'assurances sociales, le décret-loi du 28 octobre 1935 supprima les rigueurs jurisprudentielles en fondant l'obligation d'affiliation sur la dépendance économique. Les travailleurs à domicile deviennent assurés sociaux même s'ils travaillent en famille, avec leur propre outillage.

Cependant, à la fin des années trente, la Cour de cassation, dans une série d'arrêts sur l'obligation d'affiliation aux caisses de compensation des allocations familiales, les congés payés, la compétence prud'homale, les conflits collectifs du travail et la procédure arbitrale, reste fidèle à une stricte interprétation de la notion de subordination : un travailleur à domicile, libre d'organiser son travail à sa guise, jouit d'une indépendance exclusive de tout lien d'autorité.

3. L'extension de la législation du travail aux travailleurs à domicile jusqu'à la loi du 26 juillet 1957

Cette extension se fait en plusieurs étapes.

L'acte dit « loi du 1^{er} août 1941 » écarte la notion de subordination juridique ainsi que les critères de propriété de l'outillage. Elle assimile aux salariés, les travailleurs à domicile qui, moyennant une rémunération forfaitaire, exécutent habituellement et régulièrement le travail confié pour le compte d'un ou plusieurs donneurs d'ouvrage, avec le concours restreint du conjoint, des enfants à charge ou d'un seul auxiliaire. Cependant, ce texte n'attribue aux travailleurs à domicile que certains droits du code du travail. Par ailleurs, il crée, entre les salariés et les indépendants, deux nouvelles catégories de travailleurs à domicile : les habituels partiellement assimilés et les occasionnels non assimilés aux salariés. Ces derniers conservent le bénéfice des dispositions de la loi de 1915 sur la parité de rémunération.

La loi du 30 octobre 1946 qui étend aux travailleurs à domicile réguliers et habituels le bénéfice des dispositions relatives à l'indemnisation des accidents du travail, ne modifie pas cet équilibre. Un décret en date du 24 décembre 1954, étend à ces mêmes salariés les dispositions relatives à la durée du contrat, au reçu pour solde de tout compte et prend en considération la création du salaire minimum garanti depuis 1950.

La loi n° 57-834 du 26 juillet 1957 modifiant le statut des travailleurs à domicile s'efforce d'unifier les situations. Elle supprime toute restriction concernant le travail occasionnel à domicile et généralise l'assimilation aux salariés par une formule lapidaire : « *Les travailleurs à domicile bénéficient des dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés* ». L'ordonnance n° 59-127 du 7 janvier 1959 supprime la restriction de l'habitude en matière de sécurité sociale, unifiant ainsi le statut social des travailleurs à domicile.

Le processus de fixation du salaire introduit par la loi de 1915 est, dans ses grandes lignes conservé par la loi de juillet 1957. Ainsi, la problématique centrale n'a guère évolué depuis 1915¹. Cependant, de nombreuses évolutions sociologiques, économiques, techniques et juridiques sont intervenues, ce qui justifie la nécessité de réexaminer d'une manière plus approfondie la question du travail à domicile aujourd'hui.

IV - LA FRANCE DANS SON ENVIRONNEMENT : QUELQUES ÉLÉMENTS SUR L'HISTOIRE EUROPÉENNE ET NORD AMÉRICAINE DU TRAVAIL À DOMICILE

Comment se situe la France par rapport à ces principaux voisins dans la chronologie du développement et du repli de la fabrique disséminée ? La condamnation du *sweating system* par l'opinion publique des grandes nations industrielles au tournant des XIX^e et XX^e siècles s'est-elle traduite de manière identique dans les différentes législations nationales sur le travail à domicile ?

Les pages qui précèdent contiennent déjà quelques éléments de réponse à ces questions : la relation entre l'industrialisation relativement lente de la France au XIX^e siècle et l'importance persistante du travail à domicile bien au delà du milieu du siècle a déjà été signalée, de même que la dimension internationale du *sweating system* et des réactions qu'il a suscitées. Cependant quelques repères historiques précis sur l'Europe et l'Amérique du Nord peuvent être fournis utilement.

A - LES ORIGINES MÉDIÉVALES DE L'INDUSTRIE À DOMICILE EN EUROPE

1. Les Pays-Bas et l'Italie : « patries » de l'industrie à domicile

Les Pays-Bas autour des villes de Gand et Ypres et l'Italie « industrielle » autour de Florence et Milan inventent, en quelque sorte, le travail à domicile dès le XIV^e siècle. La partie des Flandres ultérieurement intégrée au royaume de France participe également de cette vieille histoire industrielle.

Vers 1350, *l'Arte della lana* fait travailler 60 000 personnes dans un rayon d'une cinquantaine de kilomètres autour de Florence et dans la ville même. Toujours en Toscane, la *Compagnia dell'Arte della lana* fondée par Francesco Datini à Prato en 1383 est constituée d'une dizaine de personnes travaillant dans une boutique mais un millier d'autres, dispersées sur plus de 500 km² autour de

¹ Patrick Chaumette, op. cit. pp. 68-71.

Prato, sont à son service¹. A la même époque, une bonne part de la fortune de Bruges et de Gand tient au fait que les paysans du plat pays flamand travaillent pour les drapiers de ces villes. Les marchands drapiers coordonnent les différentes opérations que subit la matière première, organisent la division du travail et la spécialisation des travailleurs à domicile et des petits ateliers : ils conduisent la laine du tissage, au foulage, à la teinture, à la tonte des draps.

2. Un développement précoce en Angleterre et dans les pays allemands

En Angleterre, c'est également dans le filage et le tissage de la laine que le travail à domicile prend un essor précoce. L'érosion du système des métiers urbains et l'apparition d'une classe d'entrepreneurs, interviennent plus tôt qu'en France. Ces entrepreneurs, ou *marchand-clothiers* se tournent dès le XV^e siècle vers une main-d'œuvre rurale dont la disponibilité est accrue par le mouvement des *enclosures*².

D'autres facteurs sont cités par Fernand Braudel pour expliquer la diffusion dès la fin du XV^e siècle du *Verlagsystem* dans les pays de l'Europe moyenne, sorte d'isthme entre l'Adriatique et la Mer du nord : l'essor général de la technique, l'accélération des transports, la montée du capital accumulé, l'essor des mines allemandes. Là encore la production textile constitue l'essentiel du champ de développement du système. A Ulm, à Augsburg, par exemple, les tissus de futaine (mélange de lin et de coton) sont fabriqués, à partir d'importations vénitiennes de coton de Syrie, par des travailleurs à domicile³.

B - LE TRAVAIL À DOMICILE INDUSTRIEL : DE LA GÉNÉRALISATION AU REFLUX (1700-1850)

1. La généralisation du travail à domicile en relation avec le développement de l'industrie textile au XVIII^e siècle

Le XVIII^e siècle et la première moitié du siècle suivant marquent une sorte d'apogée du travail à domicile en Europe particulièrement en raison de l'importance prise par la production textile dans le développement industriel de cette période. La France qui s'efforce alors de rivaliser avec l'Angleterre sur le terrain de l'innovation technique et dont la production manufacturière domine le reste de l'Europe continentale, mobilise très largement sa main-d'œuvre

¹ Fernand Braudel, *Civilisation matérielle, Economie et capitalisme XV^e-XVIII^e siècle. Tome 2 : Les jeux de l'échange*. Paris, Armand Colin, 1979, pp. 261 et 289, 290.

² *Enclosure* signifie clôture. Les systèmes agraires traditionnels se caractérisent par l'existence d'une certaine fraction de terres communes : en France les communaux, en Angleterre les *common fields*. Dans ce dernier pays, d'autres terres étaient en outre soumises à un régime foncier spécifique ; il s'agit des *open fields* qui constituaient des ensembles de parcelles enchevêtrées et non clôturées appartenant à plusieurs propriétaires. Les *enclosures acts* étaient des mesures judiciaires qui permettaient un remembrement des terres et la clôture des parcelles de chaque propriétaire. Le mouvement débute au XIII^e siècle pour faciliter l'élevage du mouton et connaît une accélération dans la deuxième moitié du XV^e siècle. Cette pratique qui a contribué à déraciner des petits propriétaires (*yeomen*) et à priver de leurs moyens d'existence ceux qui ne possédaient pas de terre en propre, était encore relativement limitée au début du XVI^e siècle puisqu'elle n'aurait alors touché que 3 % des terres cf. Paul Bairoch, op. cit., Tome 1, pp. 290-291.

³ Fernand Braudel, op. cit., Tome 2, 1979, p. 280.

industrielle dans le cadre du travail à domicile. Cependant, les autres pays d'Europe continentale ne sont pas en reste. Et dans certaines régions, l'énormité des effectifs impliqués dans la production semble proportionnelle au volontarisme et aux efforts déployés pour rattraper un relatif retard industriel. Le cas de la manufacture de draps de laine fondée à Linz par Marie-Thérèse d'Autriche est exemplaire : ce pôle industriel réuni jusqu'à 26 000 travailleurs en 1775 dont les deux tiers sont des fileuses et des tisserands travaillant à domicile¹.

La deuxième moitié du XVIII^e siècle est, par ailleurs, marquée par le début d'une diffusion mondiale de l'industrie à domicile. Le système de la fabrique dispersée franchit l'océan Atlantique. L'industrie textile aux Etats-Unis copie les formes de la fabrique anglaise.

Cependant, l'organisation américaine de la production textile est particulière en ce sens que la division du travail entre les sexes n'y est pas la même qu'en Angleterre ou en Europe continentale où les hommes tissent alors que les femmes sont plutôt employées aux travaux préparatoires et au filage. Outre-Atlantique, les femmes tisserands sont très nombreuses et l'industrie textile beaucoup plus féminisée.

Pour le reste, comme en Europe dans la même période, les associations entre un pôle manufacturier (un grand atelier) et le travail à domicile ne sont pas rares. La manufacture de toiles de Philadelphie en fournit un exemple dès 1764.

¹ Fernand Braudel, op. cit., Tome 2, 1979, p. 288.

Au début du XIX^e siècle, la production textile à domicile l'emporte encore très largement sur la fabrication en atelier. En 1810, pour chaque yard de coton produit en atelier, 112 étaient produits à domicile. Il en allait de même pour la laine : les vingt trois manufactures américaines de draps déclaraient une production de 70 000 yards alors que 9,5 millions de yards étaient fabriqués à domicile¹.

2. Un reflux général du travail industriel à domicile après 1850

En Angleterre et aux Etats-Unis, le travail à domicile dès les années 1850 a cessé d'être l'organisation industrielle dominante². Les progrès rapides de la mécanisation, le poids accru des industries minières et sidérurgiques ont encouragé à la concentration de la main-d'oeuvre. Plus tardive en Allemagne, la concentration industrielle progresse très rapidement dans la deuxième moitié du siècle même si, au début du XX^e siècle, on dénombre encore 500 000 travailleurs à domicile dans l'industrie³.

La France avec une main-d'oeuvre industrielle encore fortement dispersée est donc à la fin du XIX^e siècle, comme nous l'avons vu, dans une situation assez exceptionnelle par rapport à ses principaux voisins.

C - LE « SWEATING SYSTEM » ET LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL À DOMICILE : UN CAS SINGULIER, LES ETATS-UNIS

Le recentrage du travail à domicile sur l'industrie de la confection revêt, à la charnière du XIX^e et du XX^e, une dimension internationale que nous avons déjà soulignée. Cette véritable « question sociale » se pose dans les mêmes termes à Paris, à Londres, à Berlin ou à New-York. Des réponses très voisines sont apportées, au début du XX^e siècle par les législateurs britanniques et français.

Le cas des villes du nord-est des Etats-Unis mérite une attention particulière pour au moins deux raisons :

- le développement de l'industrie de la confection et du « *sweating system* » y est très précoce ;
- la réglementation du travail à domicile a été, au XX^e siècle, poussée beaucoup plus loin qu'ailleurs.

Les américains ont inventé le vêtement prêt-à-porter. Ces vêtements bons marchés furent dans un premier temps, avant la guerre de sécession, réservés aux esclaves du Sud. Fabriqués dans les grandes villes industrielles du Nord, New-York, Boston, Philadelphie, ils étaient exportés au Sud par voie maritime. Le prêt-à-porter masculin s'est ensuite développé rapidement, avant même l'invention de la machine à coudre par Elias Howe en 1846. Les travaux de

¹ Sandra L. Albrecht, *Industrial Home Work in The United States : Historical Dimensions and Contemporary Perspectives*, Economic and Industrial Democracy, SAGE, London and Beverly Hill, vol. 3, 1982, pp. 413-430. Duncan Bythell, *The Handloom weavers : a study in the English Cotton Industry during the Industrial Revolution*, Cambridge University Press, 1969.

² Sandra L. Albrecht, op.cit.

³ P. Guillen, *L'Empire allemand*, Paris, Hatier, 1970.

coutures étaient donc effectués à la main. La fabrication des chemises constitue un exemple d'organisation du travail dans ce secteur : la toile était coupée dans des ateliers en pièces de taille standard pour être ensuite distribuée aux couturières à domicile. Dès la fin des années 1820, des milliers de femmes travaillaient ainsi dans la confection en gagnant pauvrement leur vie. La division précise des opérations permet déjà à cette époque une application générale d'un barème de rémunération à la tâche en même temps qu'elle déqualifie les ouvrières. Le prêt-à-porter féminin apparaît vers 1860¹.

Au début du siècle, aux Etats-Unis comme en Europe, l'intérêt des réformateurs sociaux pour le combat contre le *sweating system* est renforcé par l'écart grandissant entre la précarité de la situation des ouvrières à domicile et les conditions de travail des ouvriers de l'industrie plutôt en voie d'amélioration. Si la sensibilisation de l'opinion publique à ce problème conduit de part et d'autre de l'Atlantique à l'adoption des premières dispositions protectrices, l'effort pour encadrer le travail à domicile a été plus soutenu dans le temps et plus radical dans ses conséquences aux Etats-Unis.

En Grande-Bretagne l'intérêt pour la question du travail à domicile est fortement retombé après l'adoption du *Trade Boards Act* de 1909 qui permet d'imposer des salaires minimaux dans les branches industrielles où les travailleurs n'étaient pas représentés par les syndicats. En France aussi, le problème est exclusivement traité sous l'angle des rémunérations. Les américains au-delà des aspects purement sociaux du travail à domicile se sont également très tôt préoccupés de la protection sanitaire des consommateurs. Une douzaine d'Etats promulguent, entre 1891 et 1899, des réglementations assez restrictives portant sur l'hygiène du travail et allant jusqu'à interdire la fabrication des certains produits dans les locaux d'habitation. La plupart de ces textes tentent aussi d'empêcher la localisation d'ateliers dans les quartiers d'habitation.

Cet effort se poursuit après la Première guerre mondiale. Des enquêtes gouvernementales conduites entre 1907 et 1929 montrent que les dispositions antérieurement mises en oeuvre par les Etats sont insuffisantes. Une première grande initiative est portée, au niveau fédéral, dans le cadre du *National Recovery Act* (NIRA) de 1933 : les industries sont alors invitées à souscrire à des « codes de concurrence loyale » (*codes of fair competition*) qui comprennent des engagements portant sur l'encadrement et l'élimination progressive du travail à domicile. Cinq ans plus tard, le *Fair Labor Standard Act* impose un contrôle fédéral sur le travail à domicile, en matière de rémunération, d'heures supplémentaires et de travail des enfants.

Au total, les Etats-Unis se sont dotés, en matière de travail à domicile industriel, d'une réglementation particulièrement restrictive dont l'objectif avoué était l'élimination de cette forme d'organisation du travail. Après la deuxième guerre mondiale, le travail à domicile se maintient dans certaines industries le plus souvent illégalement. Dans la décennie 1970-1980, l'industrie de la confection aurait employé 50 000 travailleurs à domicile clandestins à New-York et à peu près autant à Los Angeles. Une industrie de pointe comme l'électronique

¹ Sandra L. Albrecht, opus cit., p. 421.

aurait également employé, à partir des années soixante, un nombre significatif de travailleurs à domicile, souvent des femmes étrangères, à l'assemblage des composants¹.

Au début des années quatre-vingt, l'administration américaine a entrepris de lever l'interdiction du travail à domicile dans certains secteurs d'activité².

¹ Jamie Faricellia Dangler, *Industrial homework into modern world-economy*, in *Contemporary* 10, 1986, pp. 257-279.

² L'administration autorise, selon ce projet, certains employeurs à recourir au travail à domicile alors que l'interdiction continue à s'appliquer aux entreprises qui n'ont pas reçu l'agrément. Ce système de certification a été testé dans l'industrie du tricot entre 1981 et 1984, avant d'être étendu, en 1986, à six autres industries : l'habillement féminin, les articles de bijouterie, la ganterie, la fabrique de boutons et des boucles de ceinture, la fabrique de mouchoirs, la broderie. *United States Department of Labor, 1984-1986 : divers documents.*

CHAPITRE II

SIMPLE SURVIVANCE DU PASSÉ OU PRATIQUE ÉVOLUTIVE ?

I - UNE RÉALITÉ DIFFICILE À QUANTIFIER

A - APPROCHE STATISTIQUE : DÉFINITIONS, MÉTHODES ET DIVERSITÉ DES SITUATIONS

1. La France

Compte tenu de l'origine et de l'évolution du travail à domicile et en l'absence de service centralisé et spécialisé, « *il n'existe aucune statistique qui puisse nous renseigner soit sur le volume global du travail à domicile au cours des XVII^e et XVIII^e siècles, soit sur son volume par industrie ou par région au cours du même laps de temps* »¹. Les quelques informations disponibles se trouvent dans des rapports des intendants et diverses correspondances administratives.

Si le début du XIX^e voit naître le premier recensement, il n'existe cependant toujours pas de vision globale du travail à domicile qui ne fait pas l'objet d'un examen particulier. Seuls des recensements locaux, des documents émanant d'organisations syndicales naissantes ou d'organisations professionnelles telles les chambres de commerce permettent, çà et là, d'avoir des éléments sans qu'il soit possible d'apporter, sans risque important d'erreurs, une appréciation chiffrée de cette forme de travail. C'est ainsi que Valentine Paulin cite plusieurs sources comportant, pour le début du siècle, des chiffres contradictoires : 250 000 travailleurs à domicile selon Lucien March, directeur de la statistique générale de la France², 800 000 selon François Fagnot de l'Office du travail³ voire 2 millions selon Mlle Duchêne alors que, dans le même temps, le *Bulletin de l'Office du travail*⁴ fait état de 1 565 000 pour 1896.

L'Office du travail devait d'ailleurs entreprendre plusieurs enquêtes sectorielles portant plus particulièrement sur les rémunérations, dans l'industrie de la lingerie (1907), de la fleur artificielle (1913) et de la chaussure (1914). Les résultats furent utilisés par Albert de Mun lors du dépôt, en 1909, de sa proposition de loi en vue « *d'établir un salaire normal dans l'industrie à domicile* ». Dans l'exposé des motifs du projet de loi déposé en 1911 par M. Renoult, ministre du travail, qui devait devenir la loi du 10 juillet 1915 sur le

¹ Valentine Paulin, *Le travail à domicile en France : ses origines, son évolution, son avenir*, déjà cité.

² Lucien March, *Recensement professionnel*, 1901, vol. I, 2^{ème} partie, p. 112.

³ *La réglementation du travail*, rapport présenté à l'Association nationale française pour la protection légale des travailleurs, 1904.

⁴ *Bulletin de l'Office du travail*, juin 1901, p. 400.

salaire des ouvrières à domicile dans l'industrie du vêtement, il est précisé que, selon le recensement de 1906, 850 000 femmes ou filles (sur les 1 230 000 recensées) travaillaient à domicile.

Depuis l'intervention de cette loi qui introduisit dans le code du travail des dispositions particulières aux ouvrières à domicile du vêtement, les bibliographies ne retiennent que peu d'études jusqu'aux travaux réalisés par Valentine Paulin en 1936-1937.

A l'époque, le ministère du travail ne publiait que le nombre de travailleurs à domicile dépendant non de la totalité des établissements industriels mais uniquement de ceux visités par un inspecteur du travail. En outre, le recensement quinquennal de la Statistique générale de la France mêlait, sous l'appellation de travailleurs isolés, le nombre des travailleurs à domicile à celui des artisans et autres salariés dont l'employeur n'était pas identifié. Constatant cette lacune, l'auteur avait lancé une enquête auprès des inspecteurs du travail, des ingénieurs du génie rural, des chambres de commerce, des chambres des métiers, des bourses du travail ainsi que des organisations professionnelles et syndicales.

Aux termes de ses travaux, Valentine Paulin, tout en notant une très sensible régression du travail à domicile masculin, estimait à 100 000 le nombre des travailleurs et à 1 000 000 celui des travailleuses à domicile.

Il faut attendre 1946 pour que soient relancées des études sur le sujet. En effet, lors de sa 99^{ème} session, le conseil d'administration¹ du Bureau international du travail (BIT) demande de « consacrer des études spéciales, en vue d'une action ultérieure définie... sur les aspects internationaux nouveaux du travail à domicile pour rechercher les méthodes propres à réglementer cette forme de travail ». L'enquête réalisée en France durant les années 1947 et 1948 n'a pas donné lieu à une publication particulière et la synthèse² du BIT, quoique intéressante par les aspects internationaux, n'apportait pas d'éléments chiffrés nouveaux, la France étant au même rang que les Etats-Unis pour le nombre des travailleurs à domicile³.

La situation des travailleurs à domicile est suffisamment préoccupante pour que le Gouvernement Mendès-France, en 1954, rappelle par décret⁴ que le salaire horaire minimum fixé par le préfet au terme d'une procédure associant une commission paritaire, ne doit pas être inférieur au salaire minimum interprofessionnel garanti. Cette mesure est jugée insuffisante par Jean René qui, dans un article⁵ de 1955 dénonce les mauvaises conditions de travail de cette catégorie de salariés et l'inefficacité de l'application de la loi de 1915.

¹ *Revue internationale du travail*, vol. LIV, n^{os} 5-6, novembre-décembre 1946, p. 409.

² *Rapports et enquêtes : le travail industriel à domicile*, *Revue internationale du travail*, vol. LVIII, n^o 6, décembre 1948.

³ *Le travail industriel à domicile aux Etats-Unis*, *Revue internationale du travail*, Vol. XLIII, n^o 1, janvier 1941.

⁴ Décret n^o 54-1255 du 24 décembre 1954 tendant à compléter et modifier les dispositions des articles 33 et suivants du Livre I^{er} du code du travail et de la loi du 1^{er} août 1941 modifiée par la loi du 28 juin 1943, concernant la législation relative aux salaires des travailleurs à domicile, *Journal officiel de la République française* du 25 décembre 1954, p. 12 160.

⁵ Jean René, *Le travail à domicile*, « *Economie et politique* », avril-mai 1955, p. 59 et suivantes.

Deux ouvrages consacrés au travail à domicile dans la confection parisienne marqueront la période postérieure à 1950.

Il s'agit, d'une part, d'une enquête réalisée par Madeleine Guilbert et Viviane Isambert-Jamati, sociologues attachées de recherches au Centre national de la recherche scientifique (CNRS)¹ et, d'autre part, d'une étude de Joseph Klatzmann². Le premier ouvrage qui s'appuie sur 230 entretiens particulièrement fouillés d'ouvrières à domicile constitue une source précieuse et très précise d'informations. Nombre d'observations restent, en dépit de la date de réalisation, pertinentes. L'ouvrage de Joseph Klatzmann, paru peu de temps avant le précédent, met l'accent sur la main d'œuvre masculine, d'origine étrangère (principalement des Juifs d'Europe Orientale) travaillant dans la confection du vêtement.

Ces ouvrages à vocation régionale (la région parisienne) et sectorielle (le vêtement) n'apportaient cependant pas d'informations statistiques générales permettant de mesurer l'évolution et l'importance du travail à domicile en France. Ils seront, néanmoins, largement utilisés par plusieurs parlementaires qui y puiseront des arguments étayés pour l'élaboration de propositions de loi relatives au travail à domicile. Ces propositions auxquelles il faut ajouter un projet de loi d'origine gouvernementale, viendront en discussion à l'Assemblée Nationale au début de l'année 1957. L'ensemble deviendra la loi du 26 juillet 1957 modifiant le statut des travailleurs à domicile.

La loi de 1957, codifiée ultérieurement sous les articles L. 721-1 et suivants du code du travail, donne une définition juridique du travailleur à domicile qui comporte plusieurs éléments :

- travailler pour le compte d'un ou plusieurs établissements de quelle que nature que ce soit et non pour une clientèle particulière ;
- exécuter ce travail à son domicile ou, en tout état de cause, en dehors des locaux du donneur d'ouvrage ;
- n'avoir recours qu'à une aide limitée au conjoint, aux enfants à charge ou à un auxiliaire ;
- être rémunéré forfaitairement.

Cette définition précise confère au travailleur à domicile un statut législatif particulier de salarié qui laisse à penser qu'un dénombrement spécifique serait facilité, d'autant plus que le code du travail prévoit à l'article L. 721-7 que « *tout donneur d'ouvrage doit adresser à l'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre, une déclaration au moment où il commence ou cesse de faire effectuer du travail à domicile* ».

Or, dès les études précitées de 1955, il apparaît qu'aucune exploitation centralisée n'a été faite de ce type de déclaration. De ce fait, aucune statistique n'a été établie et aucune publication du ministère du travail ne permet d'obtenir

¹ Madeleine Guilbert et Viviane Isambert-Jamati, *Travail féminin et travail à domicile : enquête sur le travail à domicile de la confection féminine dans la région parisienne*, CNRS, 1956.

² Joseph Klatzmann, *Le travail à domicile dans l'industrie parisienne du vêtement*, Centre d'études économiques, Armand Colin, 1956.

des informations sur cette catégorie de travailleurs qui ne figure pas dans les différentes enquêtes réalisées régulièrement comme par exemple, sur l'activité et les conditions d'emploi. Au demeurant, l'obligation faite au donneur d'ouvrage de tenir un registre particulier comportant un certain nombre d'indications relatives aux travailleurs à domicile tant sur l'identité que sur la nature et les modalités du travail qui leur est confié a été supprimée par la loi quinquennale de 1993¹.

Les informations sur le travail à domicile doivent être recherchées dans le cadre général de la statistique sur la population et les ménages. C'est ainsi qu'il faut avoir recours à deux sources statistiques essentielles de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) : le recensement et l'enquête sur l'emploi.

Lors des recensements généraux de la population, est posée une question relative au travail à domicile. La formulation de la question « Êtes-vous travailleur à domicile ? » posée lors des recensements de 1954 et 1962 a légèrement évolué vers « Êtes-vous travailleur à domicile pour le compte d'une (ou plusieurs) entreprises ? » lors des recensements de 1968, 1975 et 1982. Pour cette dernière année, la question était précédée d'une autre question filtre « Êtes-vous salarié(e) ? ». La question relative au travail à domicile a toutefois, inopportunistement, disparu lors du recensement de 1990.

Les enquêtes sur l'emploi constituent une source statistique d'une autre nature. Elles sont utilisées pour compléter d'autres enquêtes et améliorer la connaissance de l'évolution des structures de la population active entre deux recensements. D'une utilisation plus souple (par la technique du sondage aléatoire), elles nécessitent beaucoup moins de moyens qu'un recensement général. Schématiquement, il s'agit d'environ 70 000 entretiens réalisés par des enquêteurs à partir d'un questionnaire détaillé auprès d'un échantillon aréolaire tiré du recensement et selon un taux de sondage de 1/300. Initialement semestrielles (en mars et octobre) ce qui permettait d'effectuer des analyses d'activité saisonnière, les enquêtes sur l'emploi sont devenues annuelles.

Il convient de souligner que ces deux sources statistiques distinctes qui ont recours à une question ayant un même contenu juridique mais utilisant des méthodologies différentes ne peuvent produire des résultats identiques. L'appréciation des qualités respectives de ces sources est difficile et discutée. Par exemple, il peut être soutenu que le questionnaire du recensement est relativement fiable car directement rempli, au niveau du ménage, par une personne qui connaît la distinction entre la situation de travailleur indépendant et le statut de travailleur à domicile qui bénéficie de dispositions particulières dans le cadre de la législation du travail, de la sécurité sociale et des impôts. De son côté, l'enquête sur l'emploi est effectuée, par entretien, au domicile des personnes appartenant à l'échantillon concerné : il est possible de penser qu'en règle générale c'est alors précisément le travailleur ou la travailleuse à domicile qui répond. Cette différence de modalités de collecte de l'information peut

¹ Loi quinquennale n° 93-1120 du 20 décembre 1993 relative au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle, article 35-IV.

généraliser des différences notables entre les deux résultats. Par ailleurs, l'enquête sur l'emploi est essentiellement basée sur une technique de sondage au 1/300. Or, l'incertitude sur une estimation est principalement fonction de l'effectif à estimer. Compte tenu des effectifs concernés, l'intervalle de confiance n'est pas le même quand les résultats sont examinés au niveau national ou au niveau départemental. Ces considérations techniques tendent à souligner les précautions qui, en dépit de l'existence d'une définition juridique précise, doivent être prises dans l'interprétation des données chiffrées qui seront examinées plus loin.

2. Quelques pays de l'Union européenne et des autres zones géographiques

Durant les années 1992-1993, la Commission Européenne a mis en place un groupe de travail *ad hoc* sur le travail à domicile dans l'Union Européenne. Cette réflexion s'inscrivait dans le suivi du Livre blanc « *Croissance, compétitivité, emploi* » dont une des propositions tendait à « *rechercher les moyens d'incorporer toutes les formes de travail rémunéré dans un cadre commun de manière à réintégrer dans le marché de l'emploi officiel de nombreux travailleurs marginalisés ou opérant sur le marché noir* ». Dans son rapport¹, le groupe de travail constatait l'absence de définition commune du travailleur à domicile et l'existence de législations nationales disparates « *allant de lois détaillées et bien appliquées, en Allemagne, par exemple, à une absence presque totale de réglementation, comme en Grèce* ». Dans certains pays, les travailleurs à domicile sont considérés comme des salariés soumis à la législation normale du travail (Belgique, Royaume-Uni), dans d'autres, ils bénéficient de dispositions spécifiques (Allemagne, Italie, France) voire même de dispositions particulières mais sans reconnaissance de la situation de salarié (Portugal). Dans d'autres encore, comme le note le rapport, le droit écrit n'est pas appliqué (Pays-Bas, Irlande). Enfin, il n'existe parfois, comme au Danemark, que des dispositions conventionnelles.

Cette diversité de situation au plan juridique ne peut que favoriser une opacité statistique accentuée par une confusion entretenue avec le travail indépendant et l'existence d'un secteur non structuré. La situation est apparue tellement confuse au groupe de travail qu'il s'est borné à reprendre, avec toutes les réserves et critiques d'usage, l'estimation faite dans une étude² du Conseil de l'Europe de 1989.

Au terme de cette étude, le Conseil de l'Europe avançait, pour les neuf pays de la Communauté européenne, le chiffre de deux millions de travailleurs à domicile. Cette indication chiffrée était considérée comme largement contestable dans la mesure où, d'une part, beaucoup de chiffres provenaient de statistiques nationales nettement antérieures à la date de réalisation de l'étude et, d'autre part,

¹ *Le travail à domicile dans l'Union européenne*, Europe sociale, Supplément 2-95, Commission Européenne, Direction générale de l'emploi, des relations industrielles et des affaires sociales, 1995.

² *La protection des travailleurs à domicile*, rapport établi par le Groupe d'étude du Programme de recherches sociales coordonnées 1987-1988, Conseil de l'Europe, 1989.

si certains chiffres émanaient de sources officielles, d'autres résultaient d'estimations ou d'enquêtes mal déterminées.

Il faut noter les efforts entrepris par l'Office des statistiques de l'Union européenne pour présenter, avec l'aide et sur la base des données fournies par les services officiels nationaux des différents pays, des informations sur la population et les conditions sociales notamment à travers l'enquête sur les forces de travail. Mais en la matière, les résultats de ces enquêtes sont insuffisamment précis. En effet, la question relative au travail à domicile est non seulement liée à celle du travail le samedi et le dimanche mais aussi est posée avec des repères tels que « avez-vous travaillé à domicile : habituellement, parfois, jamais ? » : une réponse affirmative signifie que la personne interrogée a, durant la période de référence c'est à dire celle des quatre semaines précédant l'entretien, travaillé plus (« habituellement ») ou moins (« parfois ») de 50 % de son temps global de travail hebdomadaire à domicile¹. Par ailleurs, le champ de l'enquête étant constitué par la population active, les résultats concernent à la fois les salariés et les professions indépendantes.

Toutefois, en 1993², des résultats ont été publiés pour les seuls salariés : 8,7 millions de salariés de l'Union européenne ont déclaré travailler à domicile, soit 7,5 % du total des salariés dont 4 % de façon habituelle.

Tableau 2 : Nombre de travailleurs à domicile dans l'Europe des douze en 1993

Pays	Nombre de travailleurs à domicile	Pourcentage ³
Grande-Bretagne	4 922 000	22,1
Danemark	182 800	7,8
Belgique	238 000	7,7
Allemagne	2 426 600	7,2
Irlande	57 700	6,5
Luxembourg	6 500	4,4
Grèce	73 700	3,8
Italie	538 200	3,6
Portugal	34 900	1,0
Pays-Bas	48 300	0,8
Espagne	64 500	0,7
France	99 700	0,5
Ensemble	8 702 800	7,5

Source : Eurostat, 1995.

¹ Il convient de noter que ces questions sont posées lors des enquêtes annuelles sur l'emploi et que les réponses sont publiées dans le cadre d'Eurostat mais elles ne figurent pas dans les publications françaises de l'INSEE.

² *Le travail atypique dans l'Union européenne (1992-1993), Le travail le samedi, le dimanche et le travail à domicile*, Statistiques en bref - Population et conditions sociales, 1995/9, Eurostat Commission européenne.

³ Par rapport au nombre total de salariés.

Il n'est donc pas possible de se faire une idée précise et complète du travail à domicile dans l'Union européenne, du nombre de travailleurs, de la répartition par activité économique et du volume de production. Ce sont des sources ponctuelles, le plus souvent universitaires, qui peuvent permettre de saisir une réalité, non négligeable, puisqu'elle concerne plusieurs millions de personnes.

Lors des travaux préparatoires à la conférence internationale du travail de 1995 dont le thème était précisément le travail à domicile, le BIT constatait qu'en l'absence de directives statistiques internationales sur la définition des travailleurs à domicile, très peu de pays essayaient d'en déterminer le nombre, ce qui ne permettait pas d'établir des comparaisons internationales. De ce fait, les informations existantes portent sur des enquêtes partielles et fragmentaires.

Compte tenu de l'adoption de la convention sur le travail à domicile et des modifications apportées aux méthodes de classification et au système de comptabilité nationale des Nations Unies, le BIT estime que des statistiques fiables pourraient voir le jour dans les cinq à dix ans à venir.

B - LES GRANDES TENDANCES

1. Evolution générale

Sans entrer dans des monographies régionales qui existent sur le travail à domicile, il n'est pas sans intérêt de rappeler les grandes lignes des résultats de l'enquête réalisée en 1936 par Valentine Paulin. Un rapide coup de projecteur contribuera à la formulation d'une appréciation sur l'évolution globale du travail à domicile.

A cette époque, la grande masse des travailleurs à domicile se trouve dans le travail des tissus, des étoffes et vêtements. Le travail effectué porte soit sur l'ensemble de l'exécution de l'article, ce qui inclut l'utilisation d'une machine soit sur les opérations de finissage à la main (bouton, rabattage...). Si la fourrure occupe essentiellement des hommes, le plus souvent de nationalité étrangère, le vêtement masculin est lui réalisé, hors des ateliers, par des femmes. En dépit de l'évolution du machinisme, ce type de travail occupe plusieurs centaines de milliers de femmes et plusieurs dizaines de milliers d'hommes.

Dans le secteur de la broderie, de la dentelle et de la bonneterie, le travail à la main reste plus apprécié que celui de la machine. Et même si la dentelle du Velay qui occupait 60 000 ouvrières en 1900 n'en occupait plus que 25 000 en 1930, le nombre total d'ouvrières était, pour l'ensemble du secteur estimé à plus de 300 000. L'effectif des tisseurs à domicile était estimé à une vingtaine de mille pour l'ensemble de la France.

L'origine des difficultés du secteur de l'horlogerie peut être située dès 1915, date à laquelle le décolletage de petites pièces à domicile s'est substitué au montage des montres. Avant la Seconde guerre mondiale, l'horlogerie ne comptait que 500 travailleurs à domicile.

Au même moment, la situation de la coutellerie de la région de Thiers était considérée comme stationnaire avec plus de 3 000 travailleurs à domicile.

L'industrie de la chaussure avait progressivement glissé vers les ateliers mais les zones de Fougères et Romans comptaient encore plus de 1 300 ouvrières à domicile. Si la fabrication des espadrilles s'était fortement mécanisée celle des pantoufles continuait à occuper nombre de femmes à domicile.

L'état d'un certain nombre d'activités exercées dans le Haut-Jura (lapidairerie, tabletterie, piperie, tournage du bois...) était considéré comme stationnaire alors que la taille du diamant était en régression.

De nombreux autres travaux réalisés majoritairement par des femmes étaient mentionnés mais leur dispersion sur l'ensemble du territoire et la variabilité de l'activité interdisaient toute tentative de dénombrement : vannerie, cannage et paillage de chaises, clouterie et serrurerie, fleurs artificielles, sacs en papier, jouets...

Depuis la période de reconstruction de la France, les séries statistiques de l'INSEE sur le recensement général de la population et les enquêtes sur l'emploi sont les sources qui permettent d'appréhender l'évolution du travail à domicile.

L'observation à partir du recensement général de la population effectué tous les sept ans est relativement brève puisque la série s'arrête en 1982. En effet, le questionnaire du recensement de 1990 ne mentionne plus la question relative au travail à domicile. Une telle situation laisse perplexe : il est légitime de se demander comment, au moment où le Gouvernement accorde une attention certaine au travail à domicile en nommant un parlementaire en mission¹, il est possible de justifier la suppression dans le recensement, d'une question qui revêt une actualité incontestable ?

Toujours est-il que, pour les années 1954 à 1982, il est possible de constater une évolution semblable des deux séries statistiques de l'INSEE. Les chiffres des recensements et des enquêtes sur l'emploi évoluent dans le même sens : baisse tendancielle jusqu'en 1980 puis nette progression en 1982.

Une différence significative apparaît entre les deux sources. En 1975², la différence est de l'ordre de 25 % mais elle est nettement plus forte chez les femmes (22,9 %) que chez les hommes (5,2 %), l'enquête sur l'emploi paraissant, selon le point de vue adopté, surestimer ou mieux prendre en compte la réalité du travail à domicile. En revanche, l'écart constaté selon les deux méthodes pour la détermination de la population active salariée est faible (0,05 %) ce qui conduit à ne pas mettre en cause la fiabilité des résultats et à émettre l'hypothèse selon laquelle l'enquête sur l'emploi, par le jeu des entretiens au domicile, permet de mieux cerner le travail à domicile mais, compte tenu des effectifs de l'échantillon, l'extrapolation et les redressements les rendent plus fragiles. Les nomenclatures d'activité utilisées dans ces deux enquêtes n'étant pas les mêmes, il n'était alors pas possible d'effectuer des analyses comparatives plus fines.

¹ Lettre du Premier ministre (Raymond Barre) du 10 juin 1980 nommant Gérard Braun, député des Vosges, parlementaire en mission auprès du ministre du travail et de la participation en vue d'élaborer un rapport sur le travail à domicile.

² Jean-Pierre Durand, Joyce Durand, Pierre Maclouf, Roberta Shapiro, *Le travail à domicile*, étude effectuée pour le compte du ministère du travail, convention n° 1788/267, décembre 1980.

Dans tous les cas, les séries indiquent que le travail à domicile tel qu'il est saisi lors des enquêtes, décline depuis les années cinquante. De 85 000 (selon le recensement de 1954) ou 116 000 (selon l'enquête sur l'emploi de 1960), le nombre des travailleurs à domicile chute à 42 000 au recensement de 1975 et même 34 000 selon l'enquête sur l'emploi de 1980. En 1982 une progression est constatée mais d'ampleur différente selon la source : 118 000 selon le recensement, 76 000 selon l'enquête sur l'emploi.

Tableau 3 : Evolution du nombre des travailleurs à domicile
selon les recensements de la population 1954-1982¹

Année	Hommes		Femmes		Total	Part TAD ²
1954	13 529	13,7 %	84 974	86,3 %	98 503	1,1 %
1962	11 443	14,9 %	65 440	85,1 %	76 883	0,8 %
1968	10 264	16,4 %	52 230	83,6 %	62 504	0,6 %
1975	7 445	18,0 %	33 905	82,0 %	41 350	0,3 %
1982	17 248	14,5 %	101 324	85,5 %	118 572	1,0 %

Source : INSEE/CES.

Entre 1954 et 1975, le travail à domicile régresse, selon les recensements de la population, de 57 % mais les femmes (moins 60 %) sont plus fortement concernées que les hommes (moins 45 %).

Cette situation comporte aussi une diminution de la part de cette catégorie de salariés de 1,1 % à 0,3 % dans l'ensemble des salariés dont le nombre, il est vrai, augmente substantiellement de 8,8 millions à plus de 11 millions.

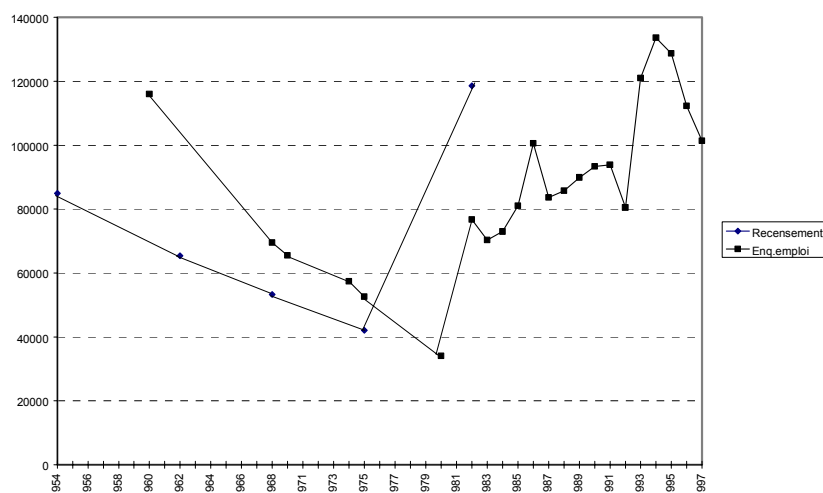
En revanche, les années ultérieures marquent, selon les enquêtes sur l'emploi, une progression quasi-constante de l'effectif des travailleurs à domicile avec le franchissement du palier de 80 000 salariés en 1985 et des 100 000 salariés en 1993.

L'année 1982 semble marquer une ligne de rupture dans l'évolution du travail à domicile, rupture qui suscite des interrogations d'autant plus fortes que, depuis cette date, les travaux des chercheurs font, à quelques exceptions près, défaut.

¹ Des écarts peuvent être constatés dans les résultats des recensements selon les sources utilisées de l'INSEE depuis la publication de résultats issus de sondages. Pour 1954 et 1962, les données sont celles des résultats exhaustifs publiés par l'Imprimerie Nationale (1960 et 1966). Pour 1968 : sondage au 1/4 (Imprimerie Nationale 1971) ; pour 1975 : sondage au 1/5 (INSEE).

² Part du travail à domicile dans l'ensemble du travail salarié.

Graphique 1 : Evolution du nombre des travailleurs à domicile



Source : INSEE/CES.

Seule la période 1975-1980 a fait l'objet d'une étude effectuée pour le compte du ministère du travail¹, étude qui comportait un volet national et un volet local. Elle enregistrait une régression des effectifs des travailleurs à domicile.

L'analyse effectuée essentiellement à partir des enquêtes sur l'emploi montrait une incontestable féminisation, à plus de 85 %, du travail à domicile. Rapporté à la population active, le travail à domicile concernait 0,4 % des femmes et 0,04 % des hommes. Même si le poids du travail à domicile est globalement faible dans la population active, il convient de souligner l'important écart (de 1 à 10) global existant entre les hommes et les femmes qui constitue une caractéristique essentielle et permanente de cette forme d'activité.

La régression des effectifs des travailleurs à domicile qui sont passés de 65 500 en 1970 à 34 000 en 1980 n'entraînait pas non plus de modification de la composition socioprofessionnelle des populations concernées, du moins telle qu'elle est alors recensée. En effet, plus de 92 % des travailleurs à domicile étaient des ouvriers et donc moins de 8 % des employés.

En termes de secteurs d'activité, les travailleurs à domicile se rencontraient essentiellement dans l'industrie textile et l'habillement, le bois et l'ameublement, le cuir et la chaussure, le caoutchouc et les matières plastiques, la construction mécanique et le papier-carton. Ces secteurs représentaient plus de 82 % de l'ensemble des travailleurs à domicile.

¹ Jean-Pierre Durand, Joyce Durand, Pierre Maclouf, Roberta Shapiro, *Le travail à domicile*, étude effectuée pour le compte du ministère du travail, convention n° 1788/267, décembre 1980.

1.1. Le cas particulier du recensement industriel de 1963

Durant la période de 1954 à 1982, il faut mentionner l'existence d'une enquête particulière de l'INSEE qui n'a pas fait l'objet de commentaires particuliers et n'a pas, semble-t-il, retenu l'attention des chercheurs. Suite à une recommandation de l'Organisation des nations unies (ONU) préconisant un recensement industriel mondial et dans le cadre d'un programme élaboré par l'Office des statistiques de la Communauté européenne, l'INSEE a réalisé, en 1963¹, un recensement de l'industrie française. Cette enquête couvrait l'intégralité du champ de l'industrie² et comportait des questions relatives aux travailleurs à domicile et à leurs rémunérations.

L'ensemble de l'enquête de 1963 fait apparaître un nombre de travailleurs à domicile de 145 367, soit un effectif très supérieur à celui du recensement général de 1962 (76 883). En l'absence de commentaires de l'époque et compte tenu de l'ancienneté de ce recensement, il est difficile de trouver des explications certaines à cet écart important (du simple au double), entre ces deux opérations très rapprochées dans le temps. Toutefois, la méthodologie utilisée (enquête auprès des entreprises) ne comportait pas le recours à des informations nominatives relatives aux salariés. De ce fait, il est évident que les salariés ayant plusieurs employeurs ont été comptés plusieurs fois. Aucun élément ne permet de mesurer l'ampleur de ce phénomène de doublons dont l'influence doit être différente selon les activités économiques.

Sous cette réserve, l'enquête de 1963 permet de recueillir des indications intéressantes sur le travail à domicile.

¹ *Recensement de l'industrie en 1963*, INSEE, (5 volumes), Imprimerie nationale, 1967.

² Toutes les entreprises de plus de six salariés étaient soumises à l'enquête. Un sondage était effectué dans les entreprises de moins de six salariés.

Tableau 4 : Secteurs d'activité les plus fortement marqués
par le travail à domicile

Secteurs d'activité	Travailleurs à domicile		Nombre de femmes en %
	Nombre	%	
Habillement, étoffes dont : - <i>confection de vêtement, lingerie</i>	52 490 40 438	36	89,7
Industries textiles annexes dont : - <i>bonneterie</i> - <i>dentelles, tulles, guêpières, broderie</i> - <i>rubans, tresses, passementerie</i>	24 185 10 145 9 194 3 155	16,6	91,4
Industrie du cuir dont : - <i>gants</i> - <i>maroquinerie, articles de voyage</i>	10 141 7 273 2 286	7	80,3
Industrie textile dont : - <i>laine</i> - <i>soierie</i> - <i>coton</i>	6 932 2 517 2 123 1 904	4,8	70,6
Articles métalliques dont : - <i>coutellerie</i> - <i>petits articles</i> - <i>quincaillerie</i> - <i>articles ménagers</i>	6 205 3 165 845 700 439	4,3	41,3
Industries polygraphiques, presse, édition dont : - <i>presse, édition, imprimerie de journaux</i> - <i>revues</i>	6 009 4 571	4,1	71,4
Transformation matières plastiques dont : - <i>fabrication d'objets moulés</i> - <i>usinage, assemblage</i>	4 092 2 486 910	2,8	75,9
Jeux, jouets, articles de sport dont : - <i>jeux, jouets</i> - <i>articles de sports</i>	3 622 2 486 910	2,5	84,7
Bois, ameublement dont : - <i>meubles, sièges</i>	3 676 2 374	2,5	73,6
Précision, horlogerie, optique dont : - <i>précision, optique, lunetterie</i> - <i>horlogerie</i>	3 517 1 545 1 468	2,4	54,9

Source : INSEE, recensement industriel de 1963.

En ne représentant que 2,2 % des salariés, le travail à domicile paraît faible dans l'ensemble du travail industriel apprécié au niveau national. Néanmoins, la répartition par principaux secteurs d'activité montre une participation non négligeable à la production principalement dans l'industrie textile.

Par ailleurs, rapporté à l'effectif des salariés ouvriers, le travail à domicile représente 0,9 % des ouvriers et 11 % des ouvrières. Le critère du sexe met en évidence une différenciation très nette entre les hommes et les femmes qui se retrouve dans l'analyse des secteurs d'activité.

En effet, le poids du travail à domicile selon les secteurs d'activité ne doit pas être minoré puisqu'il représente par exemple, plus du 1/4 des salariés ouvriers de l'industrie du cuir (25,9 %), de l'industrie de l'habillement et des étoffes (25,2 %), plus de 21 % de la bijouterie, orfèvrerie et joaillerie, plus de

15 % de l'industrie du jouet (19,5 %), de la pelleterie (17,9 %) et de industries annexes textiles (16,8 %) et 11,1 % de la transformation des matières plastiques.

Tableau 5 : Part, selon le sexe, des travailleurs à domicile dans l'ensemble des salariés ouvriers

Secteurs d'activité	Part des travailleurs à domicile dans l'ensemble des salariés ouvriers	
	Femmes	Hommes
Industrie du cuir	39 %	11,1 %
Bijouterie, orfèvrerie, joaillerie	30 %	11,0 %
Habillement, travail des étoffes	25 %	24,4 %
Pelleterie, fourrures	22 %	13,0 %
Jeux, jouets, articles de sport	26 %	7,9 %
Industries annexes textiles	22 %	4,6 %
Brosserie, tabletterie, articles de bureau	14 %	11,5 %

Source : INSEE.

La répartition selon le sexe est différente suivant les secteurs d'activité. Si dans le secteur de l'habillement et des étoffes la part des hommes et femmes travailleurs à domicile est à peu près égale dans l'ensemble des salariés ouvriers, dans l'industrie du cuir, les femmes travailleuses à domicile représentent presque 40 % de l'ensemble des femmes ouvrières du secteur alors que les hommes travailleurs à domicile ne représentent qu'un peu plus de 11 %.

Ces constatations permettent d'affirmer que le travail à domicile et principalement celui issu de l'activité féminine ne peut être qualifié de phénomène marginal.

La répartition géographique du travail à domicile fait apparaître le poids principal de la région parisienne avec plus de 34 000 travailleurs à domicile (23,4 % de l'ensemble), devant la région Rhône-Alpes 29 017 travailleurs à domicile et 19,9 %), la région du Nord (11 000 et 7,7 %) , Midi-Pyrénées (7 300 et 5 %), Auvergne (7 000 et 4,8 %). Les régions les plus faiblement concernées (moins de 1 % de l'ensemble) sont la Basse-Normandie et la Bretagne avec moins de mille travailleurs à domicile chacune et le Poitou-Charentes (1 200 travailleurs à domicile).

L'enquête de 1963 apporte aussi des précisions sur la taille des entreprises qui ont recours au travail à domicile. D'une façon générale, plus de 80 % des travailleurs à domicile sont salariés d'entreprises de moins de 100 salariés, 50 % d'entreprises de moins de 20 salariés et le tiers d'entreprises de moins de 10 salariés. Cette observation se vérifie indépendamment du critère de sexe.

La répartition par sexe selon la taille de l'entreprise montre que l'évolution du travail à domicile masculin est inversement proportionnelle à l'accroissement de la taille de l'entreprise passant de 22,2 % dans les entreprises de moins de 10 salariés à 12,9 % dans celle de 500 à 999 salariés. Les tranches de 100 à 199 et plus de 1 000 salariés présentent toutefois un pic à 19 %. Le travail à domicile féminin suit la courbe inverse c'est à dire qu'il a tendance à progresser selon la taille de l'entreprise de 77,8 % (entreprises de moins de 10 salariés) à plus de 87 % dans celles de plus de 500 salariés avec une pause correspondant aux pics masculins précédemment évoqués.

La part des travailleurs à domicile dans l'ensemble de la population salariée du secteur industriel représente 2,1 %. Rapporté à la taille des entreprises, ce pourcentage est dégressif de 4 % pour les entreprises de moins de 9 salariés à 0,1 % pour les entreprises de plus de 1 000 salariés à l'exception de la tranche de 10 à 19 salariés où la part est la plus importante avec 5,1 %.

L'excellence des résultats du recensement industriel de 1963 mentionnée par la présentation générale faite alors par l'INSEE tranche curieusement avec le silence qui l'a entouré ultérieurement. Il faut regretter qu'il n'ait pas fait, malgré la richesse des données, l'objet de commentaires, d'études et de recherches. De tels travaux auraient, sans aucun doute, considérablement enrichi la connaissance du travail à domicile.

1.2. L'année charnière de 1982 et les enquêtes sur l'emploi 1982-1997

La disparition, dans le recensement de 1990, de la question relative au travail à domicile réduit la source des données aux résultats des enquêtes annuelles sur l'emploi.

Mais auparavant, il convient de s'interroger sur la progression du travail à domicile telle qu'elle apparaît tant dans l'enquête sur l'emploi de 1982 que dans le recensement de la population de la même année. L'augmentation est spectaculaire de 52 583 (1975), 34 061 (1980) à 76 744 (1982) pour l'enquête sur l'emploi (soit + 46 % depuis 1975 mais + 125 % depuis 1980) et de 42 070 (1975) à 118 572 selon le recensement général (soit 181 %).

Les écarts sont donc particulièrement importants tant à l'intérieur de chacune des séries pour des dates données qu'entre les deux séries pour la même année. Ainsi l'écart entre recensement et enquête sur l'emploi qui était de 10 000 personnes en 1975 (environ 20 %) passe, en 1982, à plus de 40 000 soit plus de 50 %.

Les dates de publication par l'INSEE des résultats de ces différentes enquêtes ne coïncident pas : la publication des résultats du recensement est, en général, nettement postérieure à celle des résultats de l'enquête sur l'emploi. Cette situation ne favorise pas l'analyse comparative et simultanée des deux sources d'autant plus si le thème, comme c'est le cas du travail à domicile, fait l'objet de moins d'attention et de moins d'investigations qu'auparavant. De plus la disparition de la source d'information que constituait le recensement ne permet pas de poursuivre les recherches comparatives. Au demeurant, les statistiques relatives au travail à domicile n'avaient pas fait l'objet de publication par l'INSEE. Toujours est-il que, dans le cas d'espèce particulièrement flagrant de 1982, des travaux importants¹ furent réalisés sur les résultats du recensement mais indépendamment des résultats de l'enquête sur l'emploi de la même année et sans que soient mises en évidence les sources de l'augmentation du travail à domicile.

¹ Jacky Réault, *Le travail salarié à domicile dans l'espace français (1982) : une affaire de femmes et de milieux populaires pluriels*, Acte du colloque de Nantes (Novembre 1990) organisé par le Centre de documentation ouvrier et du travail (CDMOT) avec la collaboration de l'URA-NRS 1154 Droit et changement social du Centre d'études des besoins sociaux (CEBS) et du Laboratoire d'études et de recherches sociologiques sur la classe ouvrière (LERSCO).

Toutefois dans un rapport élaboré, pour le compte de la Commission européenne, sur le travail à domicile en France, des auteurs¹ évoquent le tournant de l'année 1982 essentiellement sous l'angle de l'enquête sur l'emploi sans se pencher sur le dernier recensement qui traite du travail à domicile. Il est cependant exact qu'à la date de cette étude, l'intégralité des résultats du recensement de 1982 n'était pas encore disponible.

Jusqu'en 1982, l'enquête sur l'emploi ne repérait dans le classement socioprofessionnel que deux postes (« ouvriers » et « employés ») dans lesquels se répartissaient les travailleurs à domicile. L'examen montrait une écrasante majorité d'ouvriers 93 % et une minorité d'environ 7 % d'employés. Comme cela a déjà été souligné, ces emplois sont, en réalité, tenus à plus de 80 % par des femmes.

A partir de 1982, le questionnaire de l'enquête sur l'emploi utilise une classification en 9 postes au nombre desquels figurent en plus des catégories déjà utilisées (« ouvrier » et « employé ») celles nouvelles de « technicien », « agent de maîtrise », « ingénieur ou cadre ».

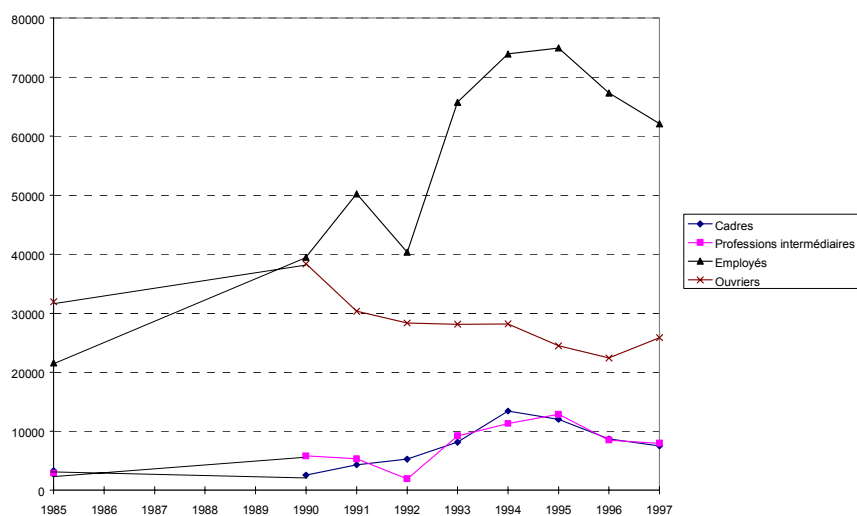
Le regroupement de ces neuf postes en quatre rubriques cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers permet de mettre en évidence l'évolution générale. Celle-ci se caractérise par l'émergence des cadres et des professions intermédiaires. Leur apparition, sans aucun doute, favorisée par l'introduction de la nouvelle classification, révèle une présence déjà sensible tant en nombre absolu qu'en pourcentage.

Les ouvriers dont le nombre s'élevait, en 1970, à plus de 60 000 tend à diminuer pour stationner désormais vers 20 à 25 000. Leur poids dans l'ensemble est, lui aussi, en forte diminution, passant de 53,5 % en 1985 à un peu moins de 41 % en 1995. Ils se répartissent, en 1997, à peu près à égalité entre la catégorie des ouvriers qualifiés et celle des manoeuvres et ouvriers spécialisés. Compte tenu du fait que la définition de la catégorie des ouvriers est restée constante lors du changement de questionnaire, la régression du travail à domicile ouvrier peut être tenue pour un fait certain.

La catégorie des employés est celle qui a le plus progressé. Les quelque 5 000 employés des années soixante-dix sont devenus, dans la nouvelle grille, 21 000 pour atteindre plus de 60 000 personnes représentant avec presque 60 % la catégorie la plus importante de l'ensemble des travailleurs à domicile. Il y a là une modification profonde sur laquelle il faudra revenir.

¹ Jean-Pierre Durand, Joyce Durand-Sebag, Pierre Maclouf, Roberta Shapiro, *Typology, dimension and regulation of home work in France*, Fondazione regionale Pietro Seveso, Milan, 1986.

Graphique 2 : Evolution du nombre des travailleurs à domicile
selon une répartition en quatre catégories
socioprofessionnelles principales 1985-1997



Source : INSEE (enquête emploi)/CES.

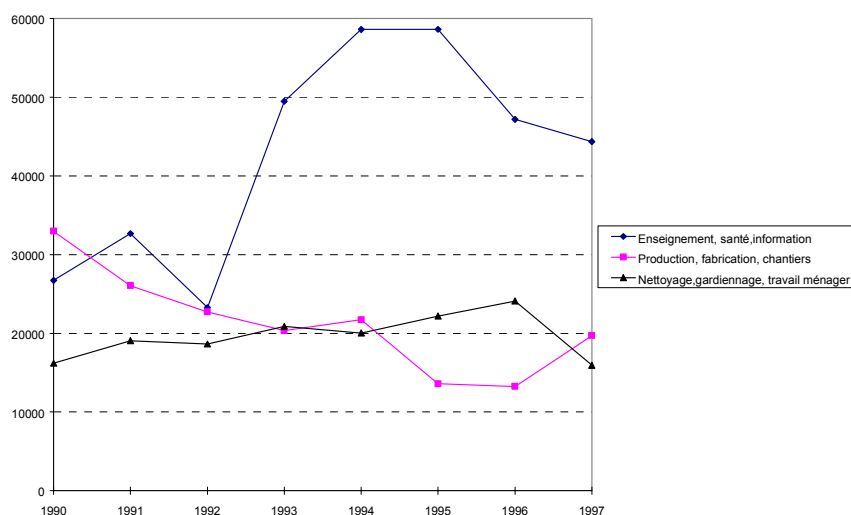
L'enquête sur l'emploi utilise aussi à partir de 1982, une nouvelle grille de fonctions permettant de répartir la population concernée par type d'activité exercée. Ce classement qui a évolué depuis cette date, est actuellement le suivant :

- production, fabrication, chantiers ;
- installation, entretien, réglage, réparation ;
- nettoyage, gardiennage, travail ménager ;
- manutention, magasinage, transports ;
- guichet, saisie, standard, secrétariat ;
- gestion, comptabilité, fonctions administratives ;
- commerce, vente, technico-commercial ;
- recherche, études, méthodes, informatique ;
- directeur général ou adjoints directs ;
- enseignement, santé, information ;
- autres cas.

L'examen des statistiques basées sur les fonctions depuis 1990 montre une évolution très importante dans les trois rubriques suivantes :

- enseignement, santé, information ;
- production, fabrication, chantiers ;
- nettoyage, gardiennage, travail ménager.

Graphique 3 : Evolution du nombre des travailleurs à domicile selon les principales fonctions 1990-1997



Source : INSEE (enquête emploi)/CES.

D'une façon générale, ces trois types de fonctions conservent le même volume global d'activité en représentant plus de 75 % de l'ensemble des travailleurs à domicile avec cependant une tendance à la diminution de ce pourcentage de l'ordre de 5 points sur la période de huit ans examinée.

Mais la répartition se modifie. La fonction « production, fabrication... » qui était, en 1990, la plus importante en valeur absolue (33 000) et en pourcentage (35,5 %) diminue au point de représenter en 1997 moins de 20 000 travailleurs à domicile soit 18,8 %. La fonction « enseignement, santé, information » prend le pas sur la précédente augmentant progressivement ses effectifs de 26 700 à 44 300 et passant de 28,8 % à 42,4 % de l'ensemble.

Les activités de « nettoyage, gardiennage... » avec 16 000 personnes et 15 % restent à peu près stationnaires.

Les changements de nomenclatures ne permettent pas de suivre l'évolution du travail à domicile sur une période plus longue. Il est, cependant, possible d'avoir une photographie de la situation en 1997.

Selon cette dernière enquête sur l'emploi, la majeure partie des travailleurs à domicile se répartissent dans les activités suivantes¹ :

• services domestiques	15,7 %
• action sociale	15,4 %
• administration publique	15,0 %
• éducation	4,4 %
• activités immobilières	3,7 %
• commerce de détail spécialisé et hors magasin	3,7 %
• santé	3,2 %
• industrie textile	2,6 %
• construction	2,3 %
• conseils, assistance divers	2,3 %
• autres services opérationnels	2,4 %
• industrie de l'habillement et des fourrures	2,1 %

La lecture des actuelles activités des travailleurs à domicile permet de découvrir l'ampleur de la métamorphose de ce type de travail tel qu'il est recensé. Ce tableau n'est, en effet, plus comparable aux activités traditionnellement confiées à domicile.

L'industrie de l'habillement et des fourrures, première utilisatrice de la main d'oeuvre à domicile, n'arrive désormais qu'en douzième position. L'industrie textile passe du deuxième rang au sixième. L'industrie du cuir et de la chaussure non mentionnée dans le tableau ci-dessus représente 1 % de l'ensemble.

L'analyse par fonctions confirme celle par activités socioprofessionnelles dans le sens d'une régression de l'emploi industriel au profit de l'emploi tertiaire. Les quatre premiers postes du tableau qui regroupent plus de la moitié des travailleurs recensés relèvent d'activités de services marchands et non marchands : services domestiques, action sociale, administration publique, éducation.

Une modification aussi fondamentale et aussi rapide dans l'évolution et la structure du travail à domicile conduit à s'interroger sur la vraisemblance des résultats sinon sur les modalités de l'enquête sur l'emploi. Une analyse des données, par profession, peut permettre de comprendre et d'interpréter cette évolution.

Les 105 000 travailleurs à domicile recensés par l'enquête sur l'emploi de 1997 sont répartis en une centaine de professions. L'examen attentif du libellé de ces professions révèle un inventaire à la Prévert : gendarme, artiste de variétés, médecin hospitalier, maître d'hôtel, contrôleur de PTT, concierges... dont on ne sait s'il faut se réjouir ou s'affliger mais dont il faut cependant trouver l'élément fédérateur.

¹ Selon la nomenclature d'activités française (NAF) en 85 postes.

Il apparaît, tout d'abord, incontestable que la définition du travail à domicile industriel telle qu'elle figure dans le livre VII du code du travail et qui a servi, durant de nombreuses années, de base à l'élaboration de statistiques n'a plus cours et a volé en éclats. De cette situation, sont nées un certain nombre de confusions dont il serait tentant de rejeter la responsabilité sur l'INSEE qui, en modifiant le questionnaire utilisé dans l'enquête sur l'emploi, a pris le risque d'ouvrir le champ des réponses par l'introduction de nouvelles catégories professionnelles (techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs, cadres...).

Le fait que, dans l'architecture du questionnaire, la question relative au travail à domicile vienne après celles relatives à la classification du travail et aux fonctions exercées, est incontestablement de nature à induire une multiplicité de réponses.

Ces réponses faites traduisent les différentes confusions qui sont faites. Le questionnaire sur l'emploi qui a vocation de « *mieux cerner les situations intermédiaires qui se développent aux franges des catégories retenues*¹ » est, au plan de la statistique, correct.

Un premier type de confusion apparaît entre le lieu de travail et le domicile. C'est ainsi que se sont déclarés travailleurs à domicile non seulement des personnes exerçant une activité salariée à leur propre domicile mais aussi des personnes travaillant au domicile de leur employeur ou des personnes domiciliées sur leur lieu de travail. Cette confusion n'est pas l'apanage des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête car que faut-il penser de rédacteurs du code du travail qui réunissent, au sein du même titre VII du livre VII, les dispositions législatives et réglementaires relatives à des situations aussi différentes quant aux lieux de travail, que celles des concierges, des employés de maison et des assistantes maternelles ?

Dès lors, il est possible de comprendre que des personnes qui, pour des motifs de sécurité ou d'astreintes, habitent à proximité ou sur leurs lieux de travail se considèrent comme des travailleurs à domicile et apparaissent comme tels dans la liste : gendarmes, employés EDF-GDF, gardiens d'immeubles (dont, par exemple, les établissements scolaires), maîtres d'hôtel ou serveurs (hôtels, cafés, restaurants, bars), employés de maison, ouvriers du bâtiment ou des travaux publics logés sur des chantiers, ouvriers agricoles, receveurs de bureau de poste ou des impôts, éducateurs spécialisés logés dans l'enceinte de l'établissement médico-social... Le hasard lié à la méthodologie utilisée pour cette enquête sur l'emploi peut faire apparaître de nombreuses situations méconnues ou insoupçonnées.

Un autre type de confusion peut être décelé, celle des salariés, appelés à exercer leurs activités ou effectuer leurs prestations au domicile non de leur employeur mais de leurs clients ou travaillant hors de tout établissement : représentants, acheteurs, vendeurs, techniciens de maintenance et dépannage, chauffeurs, artistes...

Certaines professions peuvent aussi avoir tendance à se conférer l'appellation de travailleurs à domicile compte tenu des modalités particulières

¹ *Enquête sur l'emploi* de 1997, Résultats détaillés, Emploi-revenus, n° 127-128, INSEE, 1998.

de leur emploi du temps. Tel est le cas des professeurs agrégés ou certifiés ou enseignants de l'enseignement supérieur, de formateurs, de médecins hospitaliers.

A côté de situations qui peuvent, après réflexion, trouver une explication rationnelle¹, il est aussi possible de rencontrer des cas aberrants (caissiers de magasin, manutentionnaires...) inévitables dans ce type d'enquête.

En définitive, à partir de cette liste des professions, on peut estimer à 40 000 le nombre de personnes interprétant de façon extensive la définition de travailleur à domicile telle qu'elle est fixée par le code du travail dont :

- 22 000 personnes semblent travailler occasionnellement ou accessoirement à domicile ;
- 16 000 exercent une profession non compatible avec un travail à domicile.

Sur les 105 000 travailleurs à domicile recensés, il en reste environ 65 000 ce qui représente sensiblement le nombre des ouvriers (25 000) augmenté de celui des assistantes maternelles (40 000). Le nombre réel de ces dernières est, comme on le constatera plus loin, en réalité beaucoup plus élevé.

Cet examen permet de retrouver, en quelque sorte, une estimation du « noyau dur » des ouvriers travailleurs à domicile mais ne peut mettre en évidence le nombre des autres catégories et notamment des employés travaillant, de façon permanente, à domicile. Le questionnaire de l'enquête sur l'emploi ne permet pas d'obtenir une telle précision et s'avère ainsi inadapté pour apprécier l'évolution du travail à domicile.

1.3. L'exploitation des déclarations annuelles de données sociales (DADS)

Une autre source d'informations qui ne fait pas encore l'objet d'une grande diffusion réside dans l'exploitation des DADS. Il ne s'agit pas d'une enquête de l'INSEE mais d'une formalité administrative que doit accomplir, en application du code de la sécurité sociale et du code général des impôts, toute entreprise employant des salariés. Le formulaire est un document commun aux administrations fiscales et sociales dont les données intéressent à la fois, les Unions régionales de recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales (URSSAF), les Caisses primaires d'assurance maladie (CPAM), les Caisses régionales de l'assurance maladie (CRAM), l'Union nationale pour l'emploi dans le commerce et l'industrie (UNEDIC), la Direction générale des impôts (DGI)... Les informations sont aussi recueillies, contrôlées et traitées par l'INSEE en vue d'élaborer des statistiques sur les salaires et l'emploi.

Les DADS comportant des informations qui permettent d'identifier les travailleurs à domicile, il est donc possible de les isoler pour effectuer des traitements permettant d'améliorer la connaissance de la situation de cette catégorie de salariés. L'INSEE a bien voulu, en vue du présent rapport, effectuer des traitements sur les déclarations de l'année 1996.

¹ La présence de chefs d'entreprise peut s'expliquer par le fait que des gérants de SARL peuvent être, en même temps, salariés.

Selon cette exploitation des DADS, le nombre de travailleurs à domicile s'élève pour la dite année à 52 769 personnes. La répartition par sexe est semblable aux autres sources évoquées antérieurement : 8 128 hommes (15,4 %) et 44 641 femmes (84,6 %). Cependant, en valeur globale, le nombre des travailleurs à domicile est nettement inférieur à celui ressortant des dernières enquêtes sur l'emploi dont la tendance générale était supérieure à la centaine de milliers.

La DADS utilisant la nomenclature d'activités de l'INSEE, il est possible de rapprocher les données pour tenter d'identifier et d'analyser les différences. Compte tenu des éléments disponibles pour l'élaboration du présent rapport, un rapprochement sera effectué entre les résultats de l'enquête sur l'emploi de 1997 et l'exploitation des DADS de 1996. Le faible écart de temps qui sépare les deux opérations (mars pour l'enquête sur l'emploi et situation au 31 décembre précédant pour les DADS) ne devrait pas entacher la validité des observations.

Les effectifs d'un certain nombre de secteurs d'activité représentés dans l'enquête sur l'emploi de 1997 apparaissent nettement plus faibles dans l'exploitation des DADS. Le champ d'exploitation de ces dernières permet de trouver une explication. En effet, ne sont pas compris dans ce champ :

- les salariés de l'agriculture et de la sylviculture qui sont, en grande majorité, rattachés à la mutualité sociale agricole et non au régime général de la sécurité sociale ;
- les salariés des particuliers (employés de maison...) déclarés aux URSSAF par une déclaration spécifique trimestrielle ou par le recours au chèque-emploi-service ;
- les fonctionnaires de l'Etat ainsi que les militaires, magistrats...

Cette indication méthodologique explique la faiblesse des effectifs constatés dans les secteurs des services domestiques, de l'administration publique, de l'éducation, des activités récréatives, culturelles et sportives, des postes et télécommunications et de l'agriculture ce qui représente environ 30 000 personnes.

D'autres secteurs d'activité de la DADS ont aussi des effectifs inférieurs à ceux de l'enquête sur l'emploi en valeur absolue et en pourcentage. C'est ainsi que l'on peut constater, des écarts de :

- 1 500 salariés dans le secteur de la construction et celui des services opérationnels ;
- 1 300 salariés dans le secteur du commerce de détail ;
- d'un millier de salariés dans chacun des secteurs des équipements mécaniques, du conseil et assistance, des transports.

Pour les secteurs des activités immobilières (- 3 400) et celui de la construction navale (- 1 000), il faut noter que les diminutions représentent plus de 90 % des effectifs.

En revanche, dans cinq secteurs, les effectifs apparaissent supérieurs dans la DADS :

- le commerce de gros (+ 1 300) ;

- l'habillement et le cuir (+ 900) ;
- les activités financières (+ 670) ;
- l'édition, imprimerie, reproduction (+ 430) ;
- la chimie, caoutchouc, plastiques (+ 270).

Dans les deux sources, l'industrie textile se situe dans le même ordre de grandeur mais le secteur de l'habillement et du cuir et celui de la chimie et plastiques apparaissent plus importants dans la DADS respectivement avec + 28,4 % et + 22,2 % de leurs effectifs respectifs.

Les éléments manquent pour apprécier les raisons de ces différences. Surestimation ou sous-estimation ? Dans quel sens ? Pour quel(s) secteur(s) ? Il pourrait être soutenu que les DADS représentent le travail officiel déclaré et que les réponses à l'enquête sur l'emploi font apparaître le travail réel, la différence pouvant être, en quelque sorte, la part du travail illégal ou clandestin non déclaré. Mais, l'analyse développée sur les résultats de l'enquête sur l'emploi a mis en évidence que des personnes dont de nombreux fonctionnaires se déclaraient travailleurs à domicile alors que visiblement elles n'en remplissaient pas les critères juridiques.

Une approche par l'examen des catégories socioprofessionnelles des deux sources peut apporter d'autres éléments d'information. En effet, en rapprochant l'exploitation des DADS des résultats de l'enquête sur l'emploi, on peut, par catégorie professionnelle, analyser les écarts, le plus souvent négatifs.¹

D'une façon générale, toutes les catégories sont concernées par des effectifs inférieurs dans les DADS, à l'exception de celle des chefs d'entreprises dont le nombre de plus de 12,5 % est supérieur, augmentation symbolique et non significative dans la mesure où elle porte sur une variation de moins de cent individus.

Schématiquement, les diminutions sont de l'ordre de 85 % pour les cadres, 70 % pour les professions intermédiaires, 40 % pour les employés et 20 % pour les ouvriers. En valeur absolue, la catégorie des employés enregistre la différence la plus grande (- 26 000).

¹ Le calcul a été effectué sur la base de 60 226 soit le total des travailleurs à domicile recensés par les DADS diminué de 1 097 apprentis et stagiaires.

Tableau 6 : Répartition des principales catégories socioprofessionnelles

Catégories	Enquête emploi 1997		DADS 1996		
	Nombre	%	Nombre	%	dont % femmes
Chefs d'entreprise ¹	771	0,7	934	1,6	22,7
Cadres	7 499	7,2	1 017	1,7	43,5
Professions intermédiaires	10 035	9,6	3 109	5,2	53,9
Employés	61 553	58,7	35 684	59,3	93,6
Ouvriers	25 083	23,9	19 482	32,3	71,3
Total	104 941	100	60 226	100	82,4

Sources : INSEE, (enquête sur l'emploi et DADS)/CES.

La nomenclature de l'INSEE de l'enquête sur l'emploi comporte un libellé faisant apparaître les catégories socioprofessionnelles de la fonction publique. Celles-ci n'étant pas comprises dans le champ des DADS, une identification plus fine des différences constatées peut être effectuée.

L'analyse des écarts constatés entre les deux sources peut être résumée sous la forme du tableau suivant :

Catégories	Répartition des écarts négatifs constatés entre l'enquête sur l'emploi et les DADS pouvant être attribuée à la part des personnes relevant		
	Fonction publique	Autres situations	Total
Cadres	3 360	3 120	6 480
Professions intermédiaires	3 630	3 300	6 930
Employés	4 430	21 440	25 870
Ouvriers		5 600	5 600
Total	11 420	33 460	44 880

Dans les catégories des cadres et des professions intermédiaires, la différence des effectifs est due, en majeure partie, au champ d'exploitation des DADS qui ne comprend pas la fonction publique.

Sont donc hors du champ de la catégorie des cadres, les professeurs de l'enseignement supérieur, les professeurs agrégés et certifiés et des médecins hospitaliers qui, dans le cadre de l'enquête sur l'emploi s'étaient déclarés travailleurs à domicile soit un peu moins de 3 400 personnes.

Dans la catégorie des professions intermédiaires, l'écart de 3 630 unités se répartit entre les professions d'instituteur, d'infirmier, d'éducateur spécialisé et les professions « intermédiaires administratives de la fonction publique », appellation qui recouvre les contrôleurs des PTT, les sous-officiers de l'armée et les gradés de la gendarmerie...

En ce qui concerne les employés, la part de la fonction publique est restreinte et se limite à des emplois administratifs de fonctionnaires de la catégorie C (commis, adjoints administratifs, agents de service...) ainsi que des agents de police et des gendarmes.

¹ La présence de chefs d'entreprise peut s'expliquer par le fait que des gérants de SARL peuvent être, en même temps, salariés.

Le nombre de fonctionnaires ou agents de l'Etat recensés en qualité de travailleurs à domicile par l'enquête sur l'emploi peut être estimé à plus de 11 000 personnes. La nature de leur grade ou des attributions qui en résultent permet de considérer qu'ils n'exercent pas, dans la réalité, une profession compatible avec un travail à domicile même si cette situation peut se produire ou se renouveler occasionnellement.

Outre le fait que la fonction publique ne soit pas comprise dans le champ d'exploitation des DADS, la non prise en compte de ces personnes comme travailleurs à domicile apparaît logique.

Mais il faut aussi constater qu'il reste, pour les catégories des cadres et des professions intermédiaires ne relevant pas de la fonction publique, une différence de plus de 6 480 unités, entre le nombre des personnes répertoriées comme travailleurs à domicile dans l'enquête sur l'emploi (en mars 1997) et le nombre de celles déclarées effectivement comme telles, trois mois auparavant, par les dirigeants des entreprises dans la DADS.

Compte tenu de la nature des emplois (cadres administratifs, techniques et commerciaux de niveau supérieur ou intermédiaire et ingénieurs), il est difficile d'imaginer une erreur de la part des responsables des entreprises qui remplissent les formulaires des DADS. Il faut donc envisager l'hypothèse selon laquelle, pour ces 6 480 emplois, le travail à domicile est une des modalités de l'organisation du travail sous une forme habituelle ou occasionnelle mais non permanente. Elle n'est en tout état de cause pas reconnue comme telle par les chefs d'entreprise concernés.

La différence négative des effectifs la plus importante qui se découvre dans la catégorie des employés est parfaitement identifiable. En effet, les DADS ne couvrent que les salariés des entreprises et non ceux employés par les particuliers. Se trouvent donc exclus les employés de maison, les femmes de ménage, les gardiennes d'enfants, travailleuses familiales ainsi que les assistantes maternelles. L'ensemble de ces personnels font, en matière de sécurité sociale, l'objet de déclarations nominatives trimestrielles aux URSSAF ou sont couvertes par l'utilisation du chèque-emploi-service. L'application de cette disposition explique, en grande partie, - 19 000 sur 21 440 - l'écart constaté dans le tableau ci-dessus.

La différence de 2 440 qui constitue le solde précité résulte d'un mouvement croisé de :

- 3 200 employés administratifs d'entreprises qui se seraient déclarés comme travailleurs à domicile dans l'enquête sur l'emploi mais que les employeurs ne considéreraient pas comme tels dans les DADS ;
- + 760 employés dont 540 du commerce qui, en sens inverse, ne se considèrent pas comme travailleurs à domicile mais le sont par les employeurs.

Pour les premiers, il peut être envisagé de reprendre l'hypothèse développée plus haut en ce qui concerne les cadres et les professions intermédiaires. Il est, en revanche difficile, faute d'éléments, de trouver une explication pour les seconds.

Dans la catégorie des employés, il est nécessaire de tenter d'éclaircir, au plan statistique, la situation des assistantes maternelles qui, aux termes du code du travail¹ et du code de la famille et de l'aide sociale² sont les personnes qui accueillent, à leur propre domicile, des mineurs qui leurs ont confiés par des particuliers ou des personnes morales de droit privé (associations, comités d'entreprise...). Des assistantes maternelles peuvent aussi être employées par des personnes morales de droit public : administrations, collectivités territoriales (conseil général, communes, hôpitaux...).

Selon la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), on comptait, en 1997, 363 000 assistantes maternelles. Or, l'importance de cette activité ne se retrouve pas dans les sources statistiques utilisées. Sans entrer dans le détail de la situation particulière de cette catégorie particulière de travailleurs à domicile, il faut apporter quelques précisions qui peuvent expliquer cette situation.

Le nombre total des assistantes maternelles annoncé par la CNAF comprend l'ensemble des personnes agréées par les services de la protection maternelle et infantile des conseils généraux y compris les assistantes en crèches familiales (29 100), les assistantes permanentes (47 200) et les assistantes à la journée (276 800). Pour cette dernière catégorie, il s'agit plus d'une indication maximale du nombre total de personnes pouvant exercer cette activité professionnelle que du nombre réel de personnes l'exerçant effectivement à un instant donné.

Mais la raison essentielle de l'absence des assistantes maternelles des enquêtes sur l'emploi et des DADS tient à ce qu'elles n'ont pas à y figurer. En effet, les DADS recensent les salariés des entreprises et non les salariés des particuliers : les assistantes maternelles comme les employés de maison ne doivent pas y être inscrites. De même, dans l'enquête sur l'emploi, la question posée est « *Etes-vous travailleur à domicile pour le compte d'une entreprise ?* », question qui ne concerne pas les salariés des particuliers.

Il est donc normal de trouver, dans les deux sources statistiques, les assistantes maternelles salariées d'une association, d'un comité d'entreprise voire des collectivités territoriales mais pas les autres rémunérées directement par les familles. Dans ces conditions, le nombre d'assistantes maternelles, environ 40 000, qui apparaît dans l'enquête sur l'emploi doit être rapproché de celui des 29 100 assistantes maternelles relevant des crèches familiales.

Il n'en reste pas moins que ces tentatives d'éclaircissement ne permettent pas de connaître la situation exacte de cette catégorie de travailleurs à domicile difficile à appréhender à travers l'appareil statistique existant en dépit de l'appartenance à une profession au demeurant très réglementée.

Enfin, dans l'analyse des écarts entre les deux sources statistiques, la catégorie des ouvriers compte 5 600 unités de moins dans les DADS. Elle se caractérise par une moindre présence des ouvriers qualifiés et un renforcement des ouvriers non qualifiés. Le nombre global des ouvriers se situe aux environs de 20 000.

¹ Articles L. 773-1 et suivants du code du travail.

² Articles 123-1 et suivants du code de la famille et de l'aide sociale.

D'une façon générale, après un examen attentif, les résultats des deux sources statistiques ont tendance à se conforter.

Le travail à domicile industriel caractérisé par les ouvriers est en diminution mais, avec une population de l'ordre de 20 à 25 000 personnes, représente le quart ou le tiers de l'ensemble de cette forme de travail.

La présence de la catégorie des employés se confirme et s'accroît mais elle reste inférieure à celle des ouvriers quand on retire le bloc important des services aux particuliers composé des employés de maison et assistantes maternelles employées par des organismes collectifs).

Enfin, il faut noter l'apparition des catégories des cadres et professions intermédiaires dans des proportions encore limitées.

Les outils statistiques existant ne permettent pas d'aller plus avant dans l'analyse de la situation et, seule, une enquête sur le terrain permettrait de faire apparaître la réalité et mesurer l'ampleur du travail à domicile et de son évolution.

2. L'apparition de nouvelles formes de travail à domicile

Si l'on fait momentanément abstraction des assistantes maternelles qui, à elles seules (363 000), constituent la grande majorité des travailleurs à domicile, c'est une « tertiatisation » rampante plutôt que massive du travail à domicile qui est aujourd'hui à l'œuvre. Les professions tertiaires rassembleraient aujourd'hui environ 40 000 travailleurs à domicile ou sensiblement plus si l'on tente d'y ajouter un nombre estimé de personnes travaillant occasionnellement ou partiellement à domicile suivant des formules qui ne sont pas, le plus souvent, juridiquement formalisées.

2.1. « Tertiatisation » du travail à domicile et diffusion de nouvelles techniques d'information et de communication

Une des questions souvent débattue quoique rarement posée de manière explicite est celle de la place revenant à l'usage et à la diffusion des nouvelles techniques d'information et de communication dans la montée du travail à domicile tertiaire. Le terme de « télétravail » est généralement utilisé dans ce contexte.

Depuis les débuts de la « révolution informatique », les moyens d'information et de communication connaissent une mutation profonde et ininterrompue qui n'est évidemment pas sans effet sur le contenu et l'organisation du travail. En 1978, le rapport de Simon Nora et Alain Minc, « *L'informatisation de la société* »¹ témoignait d'une réflexion d'ensemble sur les nouvelles technologies de l'information. Auparavant, des études prospectives assimilaient le travail à distance basé sur la « télématique » à une forme nouvelle et décentralisée d'organisation du travail promise à une place essentielle sinon prépondérante dans la société « post-industrielle ».

¹ Simon Nora et Alain Minc, *L'informatisation de la société*, La Documentation française, Paris, 1978.

Dans un contexte de crise économique à partir du milieu des années soixante-dix, des scénarios optimistes ont paré le « télétravail » de tant de vertus potentielles que des esprits critiques ont pu stigmatiser un véritable fétichisme¹. John Niles, l'inventeur du terme « *telecommuter* » (télétravailleur) envisageait alors que dix millions d'Américains du Nord pratiqueraient le télétravail à l'aube de l'an 2000. Le terme même de « télétravail » n'apparaît qu'en 1979 mais il a été précédé par d'autres mots, anglo-américains pour la plupart (*flexiplace*, *electronic cottage*, *remote work*, *telesubstitution*, etc.) et l'on fait généralement remonter la naissance de l'idée et de la pratique du télétravail à 1962, date à laquelle se crée, en Angleterre, la société F. International Ltd qui délocalise à domicile des emplois de programmeurs informatiques². Concrètement, les salariés à domicile de cette entreprise particulièrement innovante disposaient, dès cette époque, d'un terminal relié au réseau de la maison mère ; cependant, le métier de programmeur se pratiquait encore, pour l'essentiel, avec du papier et un crayon. Cette expérience fondatrice associait néanmoins le télétravail, conçu comme un travail à distance utilisant les télécommunications et l'informatique, au domicile des salariés.

Les progrès et la décentralisation de l'informatique ont, conjointement avec le développement de la télématique, facilité, au cours des deux décennies suivantes, la multiplication des expériences de délocalisation du travail et ont alimenté simultanément les réflexions prospectives sur l'avenir post-industriel de notre société.

a) De l'informatique lourde à la professionnalisation de l'ordinateur domestique

En 1949, le premier ordinateur vit le jour à l'université de Manchester. La période 1950-1959 correspond à une première génération d'ordinateurs. Principalement destinés à une utilisation militaire et scientifique, ils sont relativement rudimentaires (tubes à vide, mémoires à tores de ferrites), encombrant l'espace et sont très fragiles.

La deuxième génération d'ordinateurs, qui s'étend sur la période 1959 à 1963, est caractérisée par le remplacement des tubes à vide par des transistors. Ces machines sont utilisables dans la gestion quotidienne des entreprises. Elles permettent aussi le développement des premiers réseaux.

La troisième génération est marquée par l'apparition des circuits intégrés. Les coûts de fabrication des machines s'en trouvent diminués, leur fiabilité améliorée, ce qui favorise l'extension de leur usage. En 1964, la société IBM distance ses concurrents en mettant sur le marché le système-360 qui permet la multiprogrammation, c'est-à-dire le déclenchement simultané de plusieurs programmes. Le développement des performances de ces ordinateurs de troisième génération nous conduit au seuil de la décennie quatre-vingt. Les performances ne cessent de s'accroître grâce à l'augmentation du nombre des

¹ Michel Lallement qualifie l'organisation du travail qui y est associée de « fétiche ».

² Au début des années quatre-vingt-dix, cette entreprise employait encore à domicile un peu plus de la moitié de ses salariés (environ 700), en majorité des femmes.

composants par circuits (miniaturisation)¹. Les coûts de fabrication baissent régulièrement et de petites entreprises commencent à accéder à l'informatique et à la bureautique². La « mini-informatique » fait ainsi son apparition au début des années soixante-dix³.

L'ère de l'informatique « éclatée » ou « micro-informatique » débute au milieu des années soixante-dix. Sur le plan technique, elle est marquée par la poursuite du processus de miniaturisation, par l'augmentation des capacités de stockage des supports magnétiques et par la simplification du langage informatique dont les utilisateurs non professionnels sont les principaux bénéficiaires. Après 1982, l'augmentation de l'offre de progiciels élargit considérablement le champ d'utilisation de l'informatique par les entreprises et les collectivités publiques⁴.

Enfin, cette dernière période est également caractérisée par la rapidité avec laquelle se constituent des réseaux. Ces réseaux permettent des relations en temps réel non seulement entre l'unité centrale et ses terminaux, mais encore entre les différents terminaux eux-mêmes ; la notion même d'unité centrale tend ainsi à s'estomper. La commercialisation des premiers micro-ordinateurs, dès 1981, conduisait aussi à décentraliser les possibilités de stockage et de traitements automatiques des informations jusqu'au domicile des utilisateurs⁵.

La télématique qui associe étroitement l'informatique et les télécommunications, a permis le développement, notamment en France à partir du début des années quatre-vingt, d'un réseau à l'usage de l'ensemble des entreprises et des ménages. Le système innovant de vidéotexte a marqué le premier essor de la télématique en France. En 1981, à l'initiative de la Direction générale des télécommunications, les premières expérimentations du minitel confirment la viabilité économique du projet. Ainsi, le minitel est-il rapidement devenu, dans notre pays, le symbole par excellence de l'informatique de communication décentralisée jusqu'au domicile.

Les systèmes Prestel, pour l'Angleterre, et Bildschirmtext, pour l'Allemagne, n'ont pas connu une réussite comparable à celle du Minitel français. Le succès du Minitel vient sans doute de son interactivité qui fait du vidéotexte un instrument de communication et pas simplement un instrument d'information. Quant au système Transpac, réseau destiné surtout pour la transmission de données informatiques, il est utilisé à partir de 1978.

L'éclosion assez inattendue d'internet, le réseau des réseaux, au début des années quatre-vingt-dix parachève la décentralisation de l'informatique,

¹ E. Verdier, *La bureautique*, La Découverte, Paris, 1985.

² Les coûts de fabrication d'un ordinateur baissent de 30 % par an de 1965 à 1972.

³ En 1970, le parc informatique français est encore très concentré : 250 entreprises en détiennent 80 % (cf. Rapport Nora-Minc, op. cit., p. 19).

⁴ Le terme « progiciel » a été inventé en 1975 pour désigner l'intégration du logiciel au matériel ; son utilisation s'effectuera après 1982.

⁵ En 1987, un actif sur quatre utilise un ordinateur pour son travail ; en 1988, un employé de bureau sur huit dispose d'un ordinateur et donc d'un poste de travail informatisé ; en 1997, la proportion a plus que doublé.

donne une dimension universelle à l'interactivité et ouvre ainsi de nouvelles perspectives.

Le domicile est aujourd'hui un lieu de la mise en oeuvre de ces nouvelles technologies de l'information. La diminution de l'encombrement des outils professionnels (télécopieurs, ordinateurs) en ont fait des outils à usage personnel. Dans un même mouvement alliant la miniaturisation des équipements à leur mise en réseau, s'instaure *ipso facto* la multiplication des services décentralisés : services distants pour les entreprises et les personnes, banque à domicile, commerce à domicile, télémarketing, télésurveillance, réservation par téléphone et Minitel, télémagasins, jeux et messageries électroniques, téléconférences, etc. Selon Bernard Prél, « *La double révolution de l'énergie et de l'information transforme le domicile en quasi-entreprise. Davantage : l'entreprise elle-même entre dans la maison* »¹.

En fait, cette diffusion des outils bureautiques et télématiques doit au moins autant aux entreprises qu'aux ménages. Les entreprises françaises auraient, selon une enquête commune du Centre d'études de l'emploi, de la Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES), de l'INSEE et du Service des statistiques industrielles (SESSI), accompli, depuis 1994, un effort très important de modernisation de leur outil informatique en interconnectant leurs ordinateurs. En 1997, près des deux tiers des entreprises industrielles utilisaient un réseau de micro-ordinateurs, près de 80 % pouvaient communiquer électroniquement et près de 30 % étaient connectées à internet. Cette explosion des réseaux partie des services de gestion, gagne l'ensemble de l'entreprise, contribuant à l'intégration des fonctions et au développement des échanges d'information numérisées avec les partenaires de l'entreprise : au premier chef, le client, les prestataires de services et les pouvoirs publics. Corrélativement, la fonction informatique s'organise en services spécialisés, recourt à des experts extérieurs, génère des groupes de projets ; elle facilite aussi les stratégies d'externalisation développées par les entreprises. C'est le travail des cadres et des employés qui est le plus profondément transformé. Ceux-ci sont plus fortement équipés que la maîtrise, les techniciens et les ouvriers².

La modernisation informatique et bureautique des entreprises interagit avec l'intérêt des individus et des ménages pour la micro-informatique et rend possible une plus grande flexibilité temporelle du travail. Ainsi, les cadres moyens et supérieurs étaient déjà nombreux au milieu des années quatre-vingt à utiliser un micro-ordinateur domestique à des fins professionnelles³.

Dans l'enquête sur les conditions de travail de 1998, 7 % des salariés déclaraient disposer chez eux d'un micro-ordinateur qu'ils utilisaient pour leurs activités professionnelles (hors micro-ordinateurs portables). Les enseignants arrivaient en tête suivi des cadres et des professions intermédiaires.

¹ Bernard Prél, *L'éternel retour à la maison*, Futuribles, septembre 1986.

² Liaisons sociales, 1er septembre 1998, document 83/98.

³ Agence de l'informatique, *L'Etat d'informatisation de la France*. Edition Economica, Paris, 1986.

En ce qui concerne les micro-ordinateurs portables, 7 % des salariés déclaraient en utiliser en 1998, contre moins de 3 % en 1993. Ce sont surtout des cadres et des professions intermédiaires. Ils disent s'en servir également à leur domicile ce qui traduit un débordement du travail dans leur univers domestique. Le fait que ces outils informatiques donnent accès à des réseaux - réseaux des entreprises et internet - constitue un phénomène assez nouveau¹.

L'usage des mêmes outils et des mêmes techniques au bureau et à la maison contribue à estomper la division traditionnelle entre travail et hors-travail tant en ce qui concerne le temps que le lieu.

Est-ce à dire que ces technologies sont porteuses d'une délocalisation permanente du travail au domicile des travailleurs, d'une dématérialisation de l'entreprise, de sa disparition physique dans de multiples lieux d'habitation unis dans un réseau électronique ? Cette question appelle une réponse prudente. En effet, au cours des trente dernières années, le retour du travail au domicile sous l'effet du progrès technique a été annoncé à plusieurs reprises par des prospectivistes ; or, les manifestations de cette tendance, alors présentée comme lourde voire irrésistible, sont aujourd'hui encore discrètes.

b) Les technologies de l'information et de la communication au coeur de l'imaginaire post-industriel

Des prospectivistes ont depuis le milieu des années soixante-dix conduit une réflexion sur l'avenir de la société post-industrielle (ou présentée comme telle) en termes d'organisation du travail, d'équilibre et de perméabilité entre les temps sociaux, de redéfinition des rapports entre espace de travail et de vie. Dans cette mouvance, certains ont annoncé un retour massif du travail au domicile pour cette fin de siècle. Cette représentation de l'avenir du travail s'est trouvée confortée par une aspiration diffuse à renouer avec un cadre de vie préservé des atteintes liées à un type de développement urbain et industriel.

Dès le milieu des années soixante, aux Etats-Unis, naît l'idée du retour massif à la maison des travailleurs. La Commission des Transports de San Francisco envisageait même comme possible dans un délai rapide, en 1965, l'intégration de 22 % des salariés dans un emploi à leur domicile. Au Royaume-Uni, en 1974, on prévoyait avec vigueur et précision 24,6 % de télétravailleurs pour 1991². La précision à la virgule près est surprenante. De même, pour le Japon, un expert du pays affirmait, en 1974, que 65 % des fonctions d'encadrement s'effectueraient à distance et de chez soi la plupart du temps. En France, F. Lamond, appelait de ses vœux la suppression des trajets domicile-travail des salariés des grandes entreprises et leur remplacement par des flux d'informations distancées³. Ces perspectives, pour partie futuristes, ont été popularisées par Alvin Toffler dans un essai intitulé « *La Troisième vague* »,

¹ En 1998, plus d'un salarié sur deux utilise l'informatique dans son travail, Première informations et premières synthèses, DARES, 98.12, n° 53-2.

² C'est ce que mentionne Olivier Pastré dans son ouvrage, *L'informatisation et l'emploi*, La Découverte, p. 68, Paris, 1984.

³ Cf. F. Lamond, *Demain, le bureau à domicile ?*, 01 Informatique, n° 126-127, déc. 1978-fév. 1979.

dont l'édition française date de 1980. Le chapitre consacré à la maison électronique est nourri de l'espérance d'une libération de la concentration taylorienne débouchant sur la réintégration de « *millions d'emplois dans leur lieu d'origine* », le foyer, grâce à l'électronique. Ce retour à « *l'industrie familiale* » est présenté comme le moyen de réduire les coûts et les nuisances des déplacements pendulaires, tout en favorisant la renaissance des communautés sociales de proximité. L'axe est double : l'espace (le foyer) et la communauté de base (la famille) ; la liaison électronique est appelée à jouer un rôle technique et sociétal.

L'annonce de ce changement radical dans l'organisation du travail rejoignait aussi les visions ruralistes nées à la fin des années soixante pour déboucher parfois sur des expériences concrètes de création d'emplois tertiaires à domicile, en milieu rural. Toutefois, avec le recul d'une vingtaine d'années, force est de constater que le « *retour à une industrie familiale d'un type supérieur* » cher à Alvin Toffler ne s'est pas produit¹.

c) Qu'est-ce que le télétravail à domicile aujourd'hui ? Combien y-a-t-il de télétravailleurs ?

Le télétravail correspond à des pratiques assez diverses qui n'entrent pas toutes dans le champ du travail à domicile. Ces pratiques peuvent être présentées selon quatre types principaux² :

- le travail en télélocal. Il s'agit d'un centre équipé d'outil télématique, rassemblant plusieurs salariés de plusieurs entreprises différentes. Sa principale fonction consiste à raccourcir la distance domicile/travail des salariés ;
- le télétravail en équipe. Il en existe deux sortes : le travail en antennes décentralisées (il favorise le rapprochement foyer/entreprise des salariés) et le travail en téléboutique (celui-ci rapproche le client du commerce). Des téléboutiques réputées ont fonctionné en France dans le cadre d'entreprises de vente par correspondance. Celles de La Redoute et Les 3 Suisses sont assez connues ainsi que, dans le domaine des télécommunications, celles de France Telecom. Dans ce dernier cas, il s'agissait de former sur le territoire national de petites boutiques spécialisées dans l'accueil des clients et abonnés³ ;
- le télétravail à domicile. Le salarié travaille à son domicile et, hormis l'utilisation de matériel informatique, cette forme ressemble au travail à domicile traditionnel ;
- le télétravail « à la carte » (ou nomade, pour une forme, ou télépendulaire, pour une autre), qui s'effectue à la fois à domicile, au

¹ Alvin Toffler, op. cit., 1980, p. 243.

² Cette typologie provient, pour l'essentiel, de la lecture de deux auteurs : E. Monod, *Le télétravail ou l'arbre qui cache la forêt*, Les temps modernes, n° 447, octobre 1983 ; M. H. Olson, *Office work stations in the home*, National Academy Press, Washington, 1985.

³ Ces exemples sont tirés d'un rapport de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), *Télétravail, impact sur les conditions de vie et de travail*, Dublin, 1984, p. 266 et suiv.

sein de l'entreprise ou encore chez le client. L'usage de l'ordinateur portable relié à un modem est en général requis. Cette forme de télétravail a été mise à l'honneur dans des entreprises informatiques comme IBM, Digital Equipment, Intel, Hewlett-Packard ; elle est aussi assez courante dans les centrales d'achat des grandes surfaces.

Selon cette typologie, le travail en télélocal, en antennes décentralisées et en téléboutiques se situe totalement en dehors du champ du travail à domicile. Il partage cependant avec ce dernier l'avantage de la proximité avec le lieu de vie. A l'opposé, le télétravail exercé de manière continue et exclusive au domicile du salarié constitue en quelque sorte « *la version câblée du travail à domicile* »¹.

Les formes nomades et pendulaires² du télétravail impliquent de façon partielle ou intermittente le domicile du salarié. Elles sont plus ou moins formalisées. Certaines relèvent de stratégies d'entreprise visant à réduire les coûts immobiliers et/ou à rapprocher les personnels technico-commerciaux de la clientèle. Les concepts de « bureaux nomades » développés récemment chez Andersen Consulting et de « bureaux virtuels » chez Digital Equipment en sont des illustrations. Ces initiatives impliquent une réorganisation profonde du travail et la mise en place de systèmes sophistiqués et performants de transmission de données entre le noyau de l'entreprise et les différents lieux de travail des salariés. Il n'est guère étonnant qu'elles soient le plus souvent le fait d'entreprises de l'informatique dont les capacités d'innovation sont importantes en ce domaine et qui peuvent y trouver une façon de promouvoir leurs produits et leurs savoir-faire.

¹ L'expression est de Geneviève Gontier, *Le télétravail vague de fond ou engouement passager*, Centre d'études de l'emploi, dossier 4, nouvelle série, 1994, page 50).

² Le télétravail pendulaire se caractérise par une alternance de périodes travaillées dans l'entreprise et de périodes travaillées à domicile. Le travail nomade correspond à la situation du salarié qui partage son activité professionnelle entre son entreprise, celle du client, éventuellement son propre domicile et les moyens de transport.

Le télétravail dit « pendulaire » peut aussi correspondre à des pratiques beaucoup plus spontanées de travail à domicile acceptées ou encouragées par l'employeur, concernant des cadres et employés administratifs, des ingénieurs de bureau d'étude, des formateurs par exemple. Elles peuvent consister à la fois en des absences autorisées des locaux de l'entreprise pendant les horaires habituels de présence et en heures supplémentaires non rémunérées comme telles. L'instrument associé est l'ordinateur portable, généralement prêté par l'entreprise¹. D'un point de vue technique, nous sommes là aux marges du télétravail car, dans la plupart des cas, la connexion avec l'entreprise est loin d'être permanente et les données informatiques ne sont pas transférées par une ligne téléphonique mais simplement rapportées ultérieurement au bureau par le salarié. Une diffusion croissante d'internet et une multiplication des réseaux intranet pourraient changer la donne.

Ce « télétravail » à domicile intermittent *alternating telework* paraît correspondre à une pratique assez répandue quoique difficile à cerner en raison de son absence de formalisme et de son caractère plus ou moins régulier. Elle est sans doute à rapprocher de l'augmentation, dans les enquêtes sur l'emploi récentes, des représentants de certaines professions (essentiellement des cadres, des ingénieurs et des employés des secteurs marchand et public) dans le travail à domicile compris dans un sens relativement large². Une enquête réalisée en 1995 par le Centre d'étude de la vie politique française (CEVIPOF) sur l'attitude des français à l'égard du télétravail fait ressortir une acceptation croissante de l'utilisation professionnelle au domicile des nouvelles techniques d'information et de communication (micro-ordinateur, télécopieur ...), en particulier chez les cadres, les professions intermédiaires et les employés³.

L'évaluation du nombre de télétravailleurs proposée par Thierry Breton en 1993 repose sur une définition stricte du télétravail pratiqué de façon régulière :

« Le télétravail est une modalité d'organisation et/ou d'exécution d'un travail exercé à titre habituel, par une personne physique, dans les conditions cumulatives suivantes :

- *d'une part, ce travail s'effectue :*
 - *à distance, c'est-à-dire hors des abords immédiats de l'endroit où le résultat de ce travail est attendu ;*
 - *en dehors de toute possibilité physique pour le donneur d'ordre de surveiller l'exécution de la prestation par le télétravailleur⁴ ;*

¹ Audition de Jean-Pierre Durand, professeur de sociologie à l'université d'Evry devant la section du travail le 17 juin 1998.

² Cf. ci-dessus la présentation et l'analyse des résultats des enquêtes annuelles sur l'emploi.

³ Thierry Vedel, *Images du télétravail à domicile en France. Une enquête par sondage*. Technologie de l'Information et Société, 1996, 8 (4), pp. 399-420.

⁴ La possibilité d'une surveillance physique se rapporte ici à la présence de l'employeur ou de son représentant pendant l'exécution de la prestation.

- *d'autre part, ce travail s'effectue au moyen de l'outil informatique et/ou des outils de télécommunications ; il implique nécessairement la transmission au moyen d'une ou de plusieurs techniques de télécommunications au sens de l'article L 32 du Code des postes et télécommunications, y compris au moyen de systèmes informatiques de communication à distance :*
 - *des données utiles à la réalisation du travail demandé ;*
 - *et/ou du travail réalisé ou en cours de réalisation »¹.*

Techniquement rigoureuse, une telle définition exclut du télétravail les pratiques occasionnelles ou qui ne reposeraient pas sur un système de communication à distance entre le travailleur et l'entreprise. Elle exclut aussi les télécentres, les antennes télématiques structurées comme des établissements et dans lesquelles une surveillance physique du travail demeure possible. Les agents commerciaux en relation intermittente avec leur société depuis une entreprise cliente ne sont pas non plus ici pris en compte. Cette définition concerne pour l'essentiel des travailleurs opérant depuis leur domicile. Néanmoins, ces télétravailleurs ne sont, en principe, pas tous inclus dans l'ensemble « travail à domicile » qui renvoie juridiquement à une situation de salariat.

En fait, la tentative de dénombrement des télétravailleurs réalisée par Thierry Breton portait essentiellement sur la population salariée. La base de ce travail est constituée par un sondage de la SOFRES effectué en novembre 1992 auprès de 300 entreprises des sous-secteurs de la banque, des assurances, des services marchands aux entreprises pour le tertiaire et de l'informatique-bureautique-électronique, parachimie-pharmacie et imprimerie-presse-édition pour l'industrie. Les résultats de ce sondage sont les suivants :

Tableau 7 : Part des cadres et ingénieurs pratiquant régulièrement le télétravail à domicile

Tertiaire	dont banques	dont assurances	dont services aux entreprises
1,3 %	0,2 %	0,2 %	1,8 %
Industrie	dont parachimie	dont informat.	dont presse
0,9 %	0 %	1,0 %	1,5 %

Source : sondage SOFRES - Télétravail, novembre 1992.

¹ Thierry Breton, *Le télétravail en France. Situation actuelle, perspectives de développement et aspects juridiques*. Rapport au ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire et au ministre des entreprises et du développement économique. La Documentation française, Paris, 1994, p. 15.

Tableau 8 : Part des techniciens pratiquant régulièrement le télétravail à domicile

Tertiaire	dont banques	dont assurances	dont services aux entreprises
0,3 %	0 %	0 %	0,5 %
Industrie	dont parachimie	dont informatique	dont presse
0,8 %	0 %	0 %	5,7 %

Source : sondage SOFRES - Télétravail, novembre 1992.

Tableau 9 : Part des employés pratiquant régulièrement le télétravail à domicile

Tertiaire	dont banques	dont assurances	dont services aux entreprises
0,6 %	0,1 %	0 %	1,3 %
Industrie	dont parachimie	dont informatique	dont presse
0,1 %	0,3 %	0,1 %	0,2 %

Source : sondage SOFRES - Télétravail, novembre 1992.

Selon une méthode complexe, basée sur la possibilité des croiser secteurs d'activités et catégories socioprofessionnelles et sur l'identification de trois populations de « sensibilité » différente au télétravail, les résultats de ce sondage ont été généralisés ce qui a permis à l'auteur de l'étude d'estimer en 1993 le nombre de télétravailleurs à domicile à 16 000 personnes¹. Cette estimation qui repose sur une définition rigoureuse du télétravail fait ressortir des situations spécifiques par rapport à d'autres formes de travail empruntant les mêmes outils technologiques mais qui ne remettent pas aussi fortement en cause la relation spatiale entre le travailleur et l'entreprise.

Dans son acception stricte, basée sur le postulat que son développement ne se confond pas avec la diffusion des techniques informatiques et télématiques, le télétravail connaît une croissance modeste. « *Le télétravail se hâte avec lenteur* ». Ce constat fait en 1986², conserve aujourd'hui toute sa saveur. Même les grandes entreprises souvent citées en exemple pour leurs « expérimentations » en ce domaine affichent, en définitive, un nombre modeste de télétravailleurs comme en témoigne le tableau ci-dessous.

¹ Pour une description détaillée de cette méthode, se reporter aux pages 39-44 du rapport précité de Thierry Breton.

² A. De Beer et G. Blanc, *Télétravail : se hâter avec lenteur*, in Sciences et techniques, n° 29, septembre 1986.

Tableau 10 : Les télétravailleurs dans six grandes entreprises en France en 1996

Société	Télétravailleurs nomades	Télétravailleurs à domicile	Effectif total	%
Hewlett Packard	100	0	3 700	2,7
Bull	150	150	24 100	1,2
IBM	1 997	3	19 500	10,2
Digital	170	0	3 000	5,7
AXA	9	15	30 200	0,05
EDF	90	100	120 000	0,16
les six entreprises	2 516	268	200 500	1,4

Source : Télétravail magazine cité par Entreprises et Personnels.

Ce tableau, pourtant publié pour la première fois dans un organe voué à la promotion du télétravail, fait apparaître qu'à l'exception d'IBM et de Digital, deux entreprises dont l'intérêt est aussi de montrer leurs propres réalisations en matière d'informatique de réseaux, aucune grandeur significative en proportion de l'emploi total ne peut être décelée. De surcroît, les effectifs sont pour l'essentiel composés de « personnels nomades »¹.

Pour modeste qu'il soit, le chiffre de 16 000 télétravailleurs en 1993 témoignerait d'un réel développement de cette forme de travail. Il prend un relief particulier si on le rapproche des quelque 35 000 employés, 3 000 représentants des professions intermédiaires et 1 000 cadres codifiés comme travailleurs à domicile dans les DADS 1996. La contribution du télétravail à la tertiairisation du travail à domicile serait donc loin d'être négligeable.

Des estimations plus généreuses du nombre de télétravailleurs sont, sur la base d'autres définitions, évidemment possibles. L'institut allemand *Empirica* a ainsi procédé, en 1994, pour le compte de la Commission européenne (DG XIII), à un chiffrage du nombre de télétravailleurs dans cinq pays européens. Il propose pour la France une estimation de 215 000 travailleurs. Ce chiffre renvoie à une définition relativement large du travail à domicile intégrant des personnes travaillant partiellement à domicile (télétravail pendulaire), parmi lesquelles des agents commerciaux susceptibles d'opérer depuis une entreprise cliente et des salariés en télécentres. Les personnes sont aussi considérées indépendamment de leur statut d'emploi. Il s'agit en effet d'une enquête européenne et l'appréhension juridique du travail hors de l'entreprise peut être différente d'un pays à l'autre. A situation de travail équivalente, un télétravailleur pourra être salarié en France et indépendant au Royaume-Uni.

¹ Pierre Leclair, *Le télétravail existe-t-il ?*, Entreprise et Personnel, avril 1998 p. 11.

Tableau 11 : Nombre de télétravailleurs rapporté à la population active occupée dans cinq pays de l'Union européenne en 1994
d'après l'institut Empirica

Pays	Population active occupée (1994)	Télétravailleurs (1994)	%
Allemagne	36 528 000	149 000	0,4
France	22 021 000	215 000	1,0
Royaume-Uni	25 630 000	563 000	2,2
Italie	21 015 000	97 000	0,5
Espagne	12 460 000	102 000	0,8

Source : *Empirica*, Bonn, 1994.

L'étude de cet institut allemand a le grand mérite de présenter, pour cinq pays de l'union européenne, des chiffres homogènes, c'est-à-dire basés sur une définition commune du télétravail. Cette définition présente pour nous l'inconvénient de déborder le champ du travail à domicile. En revanche, elle permet de rendre compte de nouvelles pratiques professionnelles qui sans être exclusivement localisées au domicile, remettent cependant en cause les démarcations entre domicile et lieu de travail, temps libre et temps de travail¹.

d) L'Amérique du télétravail ?

Les Etats-Unis paraissent avoir pris une certaine avance en matière de développement du travail à distance sur la base des nouvelles technologies de l'information et de la communication. Les expériences lancées, dans ce domaine, par les grandes entreprises seraient plus nombreuses qu'en Europe et, surtout, porteraient sur des effectifs plus importants : 6 à 10 % des 67 000 employés de l'entreprise Hewlett-Packard ont recours au télétravail ; ATT propose systématiquement des possibilités de télétravail aux cadres qu'elle recrute ; 16 % des entreprises d'assurances développeraient également de tels dispositifs à l'intention de leurs salariés.

Toutefois, le chiffre de 11,1 millions des télétravailleurs (*telecommuters*) en 1997 proposé par l'institut New-yorkais de sondages Find/SVP apparaît excessivement généreux². En effet, la plupart des entreprises continuent d'envisager le télétravail à titre expérimental et non comme un élément fondamental de l'évolution de leur organisation³. Parmi toutes les formes nouvelles d'aménagement du temps de travail et de prise en compte des contraintes de la vie familiale sociale de leurs employés, le télétravail est loin

¹ Les enquêtes réalisées par Empirica en 1994 prenaient en considération les modalités suivantes de télétravail :

- télétravailleurs travaillant depuis leur foyer de manière permanente en quasi permanence ;
- télétravailleurs travaillant depuis leur domicile au moins un jour par semaine ;
- télétravailleurs travaillant dans des « télécentres » situés à proximité de leur domicile ;
- télétravailleurs indépendants ne travaillant que pour un seul client (entreprise ou organisation) ;
- télétravailleurs indépendants travaillant pour plusieurs clients.

² Ces 11,1 millions de télétravailleurs se décomposeraient en 7,7 millions de salariés (*conventional employees*) et 3,4 millions de télétravailleurs liés à l'entreprise par un contrat commercial (*contract workers*).

³ Voir Kathy Koch, *Flexible work arrangements. Do they really improve productivity ?* The CQ Researcher, vol. 8, n° 30, p. 701.

d'être privilégié par les entreprises américaines. Une autre évaluation globale avance le nombre de 5,89 millions de télétravailleurs aux Etats-Unis, soit environ 4,8 % de la population active¹.

Les statistiques officielles américaines sont suffisamment détaillées pour restituer dans sa complexité la pratique du travail à domicile et permettre d'apprécier l'exacte dimension du phénomène.

Un volet spécial de l'enquête CPS (*Current Population Survey*) réalisée par le ministère américain du travail dénombrait, en 1997, 21,5 millions de personnes concernées par le travail à domicile au titre de leur activité principale². Elles étaient 20 millions cinq ans plus tôt.

Toutefois, ces personnes qui pour la plupart exerce des professions tertiaires, travaillent chez elles selon des modalités et rythmes assez divers.

6,5 millions sont des travailleurs indépendants (*self employed*). Un peu plus de quatre millions d'entre eux ont officiellement domicilié leur activité à leur adresse personnelle (*home-based business*). Ils travaillent en moyenne 23 heures par semaine à leur domicile.

11,1 millions de personnes, soit un peu plus de la moitié de la population concernée, sont salariés mais ne sont pas spécifiquement rémunérés pour les heures de travail effectuées à la maison. Il s'agit probablement et surtout d'employés devant prolonger leur activité au delà des horaires de bureau et d'enseignants préparant des cours à la maison. Ils travaillent chez eux en moyenne 9 heures par semaine.

Seuls 3,6 millions de salariés sont effectivement payés pour le travail qu'ils réalisent à leur domicile. Ils constituent le noyau dur du travail à domicile aux Etats-Unis et sont à 88 % des cols blancs. Ces salariés travaillent en moyenne 15 heures par semaine à la maison. Un peu plus de 63 % d'entre eux utilisent un ordinateur à des fins professionnelles ; 43 % se servent d'un modem et 23 % ont une ligne téléphonique dédiée payée par leur employeur.

Ces travailleurs à domicile « réguliers » représentent en mai 1997 environ 3,3 % des salariés américains. Des trois groupes mis en évidence par l'enquête, ils constituent le seul qui ait connu une augmentation très sensible de ses effectifs depuis 1991, passant de 1,9 à 3,6 millions. Cependant, ceux dont l'emploi à domicile équivaut à un plein temps ne forment qu'une petite minorité : 581 000 salariés effectuent 35 heures de travail hebdomadaire ou plus à leur domicile, 328 000 hommes et 253 000 femmes ; 1,9 millions (973 000 hommes et 935 000 femmes) travaillent à leur domicile plus de 8 heures par semaine. Le travail à domicile permanent ou sur de longues durées est donc un phénomène marginal dans l'ensemble des pratiques professionnelles qui impliquent le domicile des travailleurs. Les hommes sont plus nombreux que les femmes dans les emplois salariés exercés domicile de manière plutôt continue ou proches du temps plein.

¹ Gray, Gordon et Hodson, *Teleworking explained*, cité dans *Teletrabajo de lo inevitable a la oportunidad*, Fundación formación y empleo. Comisiones obreras, juin 1996, p. 40.

² United States Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Current Population Survey (CPS), mai 1997. Le volet de cette enquête consacré au travail à domicile a été réalisé à deux reprises en mai 1991 et mai 1997 ; il concerne les actifs non agricoles de 16 ans et plus.

En revanche, les femmes l'emportent pour les emplois qui sont exercés moins de 8 heures par semaine au domicile¹.

Indépendamment du statut d'emploi (salariés ou travailleurs indépendants réunis), le nombre de personnes travaillant à leur domicile 35 heures ou plus par semaine était estimé en mai 1997 aux Etats-Unis à un peu moins de 1,8 millions de personnes (581 000 salariés et 1,2 millions d'indépendants).

La croissance du travail à domicile salarié dans les années quatre-vingt dix semble concerner, au premier chef, des travailleurs qui ont un autre lieu de travail que leur domicile, ce qui renvoie à des pratiques de partage du temps de travail entre le bureau et la maison. Elle affecte essentiellement sinon exclusivement des métiers tertiaires. Certains observateurs l'attribuent au progrès régulier des techniques d'information et de communication, d'autres établissent aussi un parallèle avec la montée de l'emploi féminin².

2.2. Développement des services à la personne et assistantes maternelles

Le développement, depuis une quinzaine d'années, de la réflexion sur les services de proximité et la mise en place d'actions incitatives pour soutenir la création d'emplois familiaux ont progressivement introduit, dans le langage courant, une sorte de confusion quant à la dénomination de ces emplois, leur lieu d'exercice et les dispositions juridiques qui leur sont applicables. Le rapport du Conseil économique et social sur « Le développement des services de proximité »³ a, d'ailleurs, souligné les ambiguïtés de cette terminologie avant d'en clarifier le champ.

Cette confusion a, comme il a été possible de le constater dans la partie précédente, eu une influence certaine sur les réponses faites à la question sur le travail à domicile posée dans le cadre des enquêtes sur l'emploi. Une des principales méprises porte sur la garde des enfants.

Il est nécessaire de rappeler qu'il faut distinguer, en ce domaine, l'activité exercée au domicile de l'employeur de celle exercée au domicile du salarié.

Dans le premier cas, le salarié est un employé de maison, parmi les postes d'emploi à caractère familial, selon la classification retenue par la convention collective nationale⁴ et, dans le deuxième, il s'agit d'une assistante maternelle soumise aux dispositions des articles L. 773-1 du code du travail.

La dénomination d'assistante maternelle est récente. Elle date de la loi du 17 mai 1977⁵ qui en donne la définition suivante : personne accueillant

¹ Special supplement to the May 1997 Current Population Survey, Table 3 : Paid job-related work at home on primary job: Wage and salary workers by selected characteristics.

² Linda N. Edwards and Elizabeth Field-Hendrey, *Home-based workers : data from the 1990 Census of Population*. Monthly Labor Review, november 1996, pp. 26-34.

³ *Le développement des services de proximité*, rapport présenté au nom de la section du travail par Jean-Paul Bailly, avis adopté par le Conseil économique et social au cours de la séance du 10 janvier 1996.

⁴ Article 25 de la convention collective nationale du personnel employé de maison du 3 juin 1980.

⁵ Loi n° 77-505 du 17 mai 1977 relative aux assistantes maternelles, Journal officiel de la République française du 18 mai 1977, p. 2815.

habituellement à son domicile moyennant rémunération, des mineurs confiés par des particuliers ou par des personnes morales de droit privé.

Jusqu'à cette date, on distinguait traditionnellement :

- les « gardiennes » de l'aide sociale à l'enfance ou de l'assistance publique auxquelles étaient confiés les enfants abandonnés ou en situation difficile (placement judiciaire) ;
- les « nourrices » auxquelles des particuliers confiaient des enfants en bas âge.

Ces dernières étaient dans une situation particulièrement équivoque puisque les rémunérations perçues étaient considérées comme des salaires par les organismes de sécurité sociale mais comme des bénéfices non commerciaux au regard des impôts.

En 1976, on estimait à 50 % la part des femmes de 20 à 34 ans ayant une activité professionnelle et 800 000 d'entre elles avaient un ou plusieurs enfants de moins de trois ans. La situation se caractérisait alors par un choix très difficile entre le rôle maternel et le droit au travail. Le système de garde d'enfants était anarchique et se répartissait en grande majorité entre un important travail non déclaré et le recours aux membres féminins de la proche famille. Une des conséquences était que plus de 50 % des enfants changeaient 3 ou 4 fois de modes de garde au cours de leur premier âge. Dans l'intérêt général, une mise en ordre s'avérait indispensable.

La loi de 1977 a eu pour effet de faire entrer cette catégorie de travailleurs à domicile constituée par les gardiennes et les nourrices dans le champ d'application du code du travail¹ en prévoyant certaines modalités spécifiques qui tiennent compte des conditions d'exercice de la profession : définition d'un mode minimal de calcul de la rémunération, attribution d'une indemnité compensatrice en cas d'absence de l'enfant...

L'existence d'une rémunération minimale et des modalités forfaitaires du calcul des cotisations de sécurité sociale ont contribué à lutter contre le travail dissimulé qui marquait fortement ce type d'activité et concernait, selon une estimation donnée lors des débats parlementaires de 250 à 300 000 enfants. Mais l'évolution vers la régularisation de la situation des assistantes maternelles s'est révélée plus longue que prévu. Des mesures complémentaires d'accompagnement ont été prises tant au niveau des aides individuelles aux familles que de l'organisation de moyens collectifs (crèches familiales, haltes-garderies). La mise en place, à partir de 1990, de l'Aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (AFEAMA)² dont le nombre de bénéficiaires est passé de 110 000 en 1991 à 496 000 en 1997 a joué un rôle important dans cette régularisation. Il faut ajouter les 114 000 bénéficiaires de l'Allocation pour la

¹ Les aspects juridiques de la réglementation feront l'objet d'un examen particulier dans une prochaine partie.

² Cette prestation a été créée par la loi n° 90-590 du 6 juillet 1990.

garde d'enfants à domicile (AGED). Lors des débats de la loi de 1992¹ qui devait rendre obligatoire la formation des assistantes maternelles et augmenter la rémunération minimale, l'estimation du nombre de personnes assurant des gardes d'enfants dans des conditions illégales était de l'ordre de 40 000.

En 1997, le nombre des assistantes maternelles à la journée, c'est-à-dire celles employées par les familles s'élève à 276 800². Toutes les assistantes maternelles agréées n'exerçant pas obligatoirement leur activité de façon quotidienne, il s'agit plus d'une indication maximale du nombre total des personnes pouvant exercer que du nombre exact de personnes exerçant en fonction. Il faut ajouter les 47 200 assistantes maternelles permanentes c'est-à-dire qui accueillent de façon continue et permanente des enfants au titre de l'Aide sociale à l'enfance (ASE). Mention doit aussi être faite du développement de l'accueil dans des structures collectives (crèches, haltes-garderies, crèches familiales) gérées le plus souvent par des collectivités territoriales (départements, communes, hôpitaux...) mais aussi par des organismes privés (associations, comités d'entreprise...). Les capacités d'accueil ont été doublées entre 1981 et 1991 contribuant aussi à la création d'emploi d'assistantes maternelles exerçant leur activité non pas à domicile mais au sein de ces structures.

Les assistantes maternelles dont le statut est, somme toute, récent constituent désormais la principale forme d'activité de travail à domicile. Il convient de noter que ce type de travail fortement disséminé a été néanmoins structuré par la mise en oeuvre de dispositions législatives et réglementaires spécifiques.

3. Le travail dissimulé : que représente-t-il dans l'ensemble du travail à domicile ?

Le travail à domicile est, par nature, peu visible et se prête bien à une dissimulation d'activité visant à échapper, totalement ou en partie, à l'application des règles en matière fiscale et sociale. Le principe d'inviolabilité du domicile rend plus difficile encore la constatation de ce type d'infractions. Le contrôle sur le lieu de travail ne peut s'effectuer sans le consentement du travailleur qui peut y voir, non sans raison, une menace pour son emploi dans l'hypothèse d'une mise en cause du donneur d'ordre.

3.1. Problèmes de définitions : travail dissimulé, travail clandestin, travail illégal, travail informel

C'est une idée fausse que d'identifier le travail non déclaré à l'emploi d'étrangers « sans papiers ». Cette stigmatisation a contribué à occulter durablement les autres formes illégales d'activité et d'emploi. L'emploi d'étrangers sans titres de séjour et de travail constitue en fait une infraction parmi d'autres, rarement isolée³. Les résultats des services de contrôle montrent qu'elle

¹ Loi n° 92-642 du 12 juillet 1992 relative aux assistants maternels et assistantes maternelles et modifiant le code de la famille et de l'aide sociale, le code de la santé publique et le code du travail, Journal officiel de la République française du 14 juillet 1992, p. 9 447.

² CNAF, *Chiffres-clés 1998*, portant sur l'année 1997.

³ Le Conseil économique et social, dans une étude sur la vie professionnelle des travailleurs étrangers avait dénoncé en 1993, la confusion qui pouvait naître des incertitudes du vocabulaire.

s'ajoute à d'autres violations de l'ordre public et social (travail clandestin, marchandage, prêt illicite de main-d'oeuvre, fraude fiscale, fausse facturation)¹. En substituant dans le code du travail les termes de travail dissimulé à ceux de travail clandestin, le législateur s'est efforcé de lever toute ambiguïté sémantique.

Dans sa nouvelle rédaction issue de la loi n° 97-210 du 11 mars 1997, l'article L. 324-10 du code du travail définit ainsi le travail dissimulé :

« Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'activité l'exercice à but lucratif d'une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestation de services ou l'accomplissement d'actes de commerce par toute personne physique ou morale qui, se soustrayant intentionnellement à ses obligations :

- n'a pas requis son immatriculation au répertoire des métiers ou, dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, au registre des entreprises ou au registre du commerce et des sociétés, lorsque celle-ci est obligatoire, ou a poursuivi son activité après refus d'immatriculation, ou postérieurement à une radiation ;

- ou n'a pas procédé aux déclarations qui doivent être faites aux organismes de protection sociale ou à l'administration fiscale en vertu des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait, pour tout employeur, de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de l'une des formalités prévues aux articles L. 143.3 et L. 320².

La mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué constitue, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord conclu en application du chapitre II du titre Ier du livre II du présent code, une dissimulation d'emploi salarié ».

Selon cette définition, le travail dissimulé correspond donc à l'exercice d'une activité indépendante, par une personne morale ou physique, avec la volonté d'éluder une série d'obligations de caractère professionnel et financier ou, lorsque des salariés sont employés, des obligations de caractère social (remise du bulletin de paie, déclaration aux organismes de protection sociale).

La notion générique de travail illégal est, quant à elle, encore plus large puisqu'elle englobe non seulement le travail dissimulé mais d'autres infractions à l'ordre public économique et social renvoyant également à des incriminations établies par le code du travail : le marchandage, le prêt illicite de main-d'oeuvre, l'emploi direct ou indirect d'un étranger dépourvu de titre de travail, le détournement des règles organisant le travail temporaire, le placement payant,

Conseil économique et social, « *La vie professionnelle des travailleurs étrangers en France* », Etude présentée par Hamlaoui Mekachera, séance du 8 juin 1993, pp. 71-75.

¹ Claude-Valentin Marie, *Le travail illégal entre modernisation et précarité*. Migrations Société, Centre d'information et d'études sur les migrations internationales, vol. 7, n° 39, mai-juin 1995, pp. 31-87.

² Il s'agit de l'obligation de remettre un bulletin de paie au salarié et de l'obligation d'adresser aux organismes de protection sociale une déclaration nominative préalablement à l'embauche d'un salarié.

l'emploi non déclaré d'un salarié par un particulier, le cumul d'emplois et la fraude aux revenus de placement. Dans certaines formes d'organisation du travail à domicile, le marchandage et le prêt illicite de main-d'oeuvre peuvent être le fait d'intermédiaires entre le travailleur et l'entrepreneur.

Parmi toutes ces infractions, le travail dissimulé occupe une place prépondérante dans le champ du travail illégal¹. Lorsque la dissimulation est le fait d'un employeur, elle peut porter sur toute l'activité du salarié (dissimulation de salarié) ou sur une partie seulement de cette activité. Dans cette seconde hypothèse le salarié sera connu en tant que tel des organismes sociaux et de l'administration fiscale qui n'auront cependant connaissance que d'une partie de son activité et de sa rémunération.

Les experts mandatés par la Commission européenne, confrontés à la diversité des réglementations nationales, ont, dans le cadre de leurs travaux, développé la notion de « travail informel ». Le travail informel recouvre toutes les activités ressortissant à l'économie informelle depuis les plus criminelles strictement interdites par la loi pénale jusqu'à des échanges et des prestations tout à fait licites mais réalisés dans un cadre non marchand, en passant par le cumul d'emplois et la dissimulation d'activité.

Sont également susceptibles d'entrer dans cette définition des emplois qui dans certains pays, en raison de leurs caractéristiques particulières ne sont pas réglementés et sont exonérés de prélèvements sociaux et fiscaux. Le système anglais a par exemple développé une grande tolérance juridique à l'égard de certaines formes d'emploi (travail à temps partiel, temporaire, occasionnel, à domicile) qui sont tout à fait régulièrement exonérées d'impôts et d'autres obligations légales. Les travailleurs à domicile britanniques, même lorsqu'ils sont réputés titulaires d'un « contrat de travail » (*employment contract*), sont souvent écartés du bénéfice de dispositions légales et conventionnelles applicables aux salariés simplement en raison de l'irrégularité de la prestation qui caractérise souvent cette forme de travail². L'extinction des Conseils de salaires (*Wages Councils*) qui, dans certains secteurs d'activité réputés inorganisés, garantissaient des conditions de travail et de rémunération minimales, a également contribué à exclure les travailleurs à domicile du champ de dispositions protectrices applicables aux salariés d'entreprises. En Allemagne existent des emplois dits « de faible importance » qui échappent légalement aux contributions sociales³ ; mais le travail à domicile qui fait l'objet d'une réglementation spécifique, n'entre pas dans cette catégorie. Ces emplois secondaires n'ouvrent pas vis-à-vis des régimes de protection sociale les mêmes droits que les formes réglementées ; ils

¹ Claude-Valentin Marie, *La verbalisation du travail illégal*. Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal, décembre 1997.

² Simon Deakin, Jill Rubery, *Typology, dimension and regulation of Homework. United Kingdom*. Fondazione Regionale Pietro Seveso, septembre 1986, pp. 2-3.

³ Il y a emploi de faible importance lorsque la durée de l'emploi est inférieure à quinze heures par semaine et lorsque la rémunération ne dépasse pas le septième d'un montant de référence de l'assurance sociale. Cf : Otto Kaufmann, *L'emploi exempt d'assurance sociale en Allemagne*. Semaine Sociale Lamy, 5 octobre 1998, n° 903.

sont plus mal connus puisque l'intérêt administratif et financier de leur décompte est faible¹.

Selon les travaux de la Commission, *« l'exemple du travail à domicile apparaît comme une bonne illustration de la complexité des tentatives de régulation de l'emploi informel »*. Dans la plupart des pays européens, l'évolution va aujourd'hui dans le sens de la régulation plutôt que de l'interdiction du travail à domicile. Toutefois, les pays de l'Union ont pris des options juridiques différentes qui, paradoxalement, peuvent avoir des résultats assez proches. La mauvaise application ou les possibilités de contournement d'une réglementation précise ont pour conséquence de rejeter dans l'illégalité une grande partie du travail à domicile. Ce serait, par exemple, le cas de l'Italie. Mais, la quasi-absence de régulation de cette forme de travail, comme au Royaume-Uni ou en Grèce conduit, cette fois en toute légalité, à la maintenir dans une sphère marginale et informelle de l'emploi puisqu'elle échappe aux obligations légales, réglementaires et conventionnelles qui s'imposent par ailleurs².

3.2. Travail à domicile et pratiques illégales : une évaluation difficile

En France comme en Allemagne, en Espagne ou en Italie, la législation du travail offre, en principe, aux travailleurs à domicile une protection équivalente à celles des autres salariés et le début ou la fin du travail confié à domicile obéissent à un minimum de formalisme. Dans un tel contexte, l'absence de déclaration de l'activité ou du salarié est nécessairement illégale.

a) La France : une apparente concentration du travail à domicile illégal dans la confection parisienne

En France, le recoupement entre le travail à domicile et le travail illégal est, en tant que tel, assez peu documenté. La Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal (DILTI) chargée notamment de la centralisation et de l'analyse des informations relatives aux faits et infractions en matière de travail illégal ne tient pas de statistiques spécifiques sur le travail à domicile. Le traitement des informations recueillies par les services de contrôle permettent néanmoins d'alimenter la réflexion sur la relation entre travail illégal et travail à domicile. D'après les données de la verbalisation, le travail à domicile illégal ne

¹ *« Des enquêtes ont montré que les employeurs (britanniques) ignoraient souvent combien de travailleurs à domicile ils employaient : ce sont dans les faits des salariés assez invisibles »*. Simon Deakin et Jill Rubery, op. cit. 1986, p. 24. Voir également : Enzo Mingione et Mauro Magatti, *Le secteur informel. Suivi du Livre blanc*. Rapport destiné à la « task force » Emploi de la Commission européenne (Direction générale V), octobre 1994.

² *« Pour de nombreuses travailleuses à domicile, le travail est informel, mais pas illégal.. Au Royaume-Uni et aux Pays-Bas, par exemple, de nombreux travailleurs à domicile ont un revenu inférieur aux niveaux qu'il faut atteindre pour payer des impôts, des cotisations sociales ou pour bénéficier de certains droits à l'emploi. En tout état de cause, leur statut professionnel est ambigu. Dans des pays où le travail à domicile n'est pas réglementé, le degré d'illégalité est déterminé par les législations autres que celles qui régissent l'emploi, par exemple les lois en matière d'immigration ou d'aide sociale »*. Jane Tate, West-Yorshire Homeworking Unit, L'impact de l'évolution et des changements de réglementation sur la situation du travail à domicile in Mingione et Magatti, op. cit. 1994.

serait pas, en France, un phénomène massif à l'instar de ce qu'il peut représenter, par exemple, en Italie.

Cependant, dans une région et dans un secteur d'activité, il revêt une assez forte intensité. La confection parisienne, traditionnellement grosse utilisatrice de main-d'oeuvre à domicile, totalisait, en 1995, 80 % des procès-verbaux de l'ensemble de ce secteur¹. Ces procès verbaux concernent pour partie des ateliers dits clandestins et pour partie des établissements déclarés mais où se trouvent des salariés non déclarés parmi d'autres qui le sont. Des ateliers déclarés peuvent aussi employer à domicile une main-d'oeuvre non déclarée qui est repérée souvent à la suite de plaintes du voisinage gêné par le bruit des machines à coudre². Tout le travail illégal connu dans la confection parisienne à travers les procès-verbaux n'est évidemment pas du travail à domicile, mais ce dernier compte pour une part non négligeable. D'ailleurs, la notion même de travail à domicile est, dans le contexte de l'économie souterraine, relativement fluide : dans des cas extrêmes, l'atelier constitue aussi le lieu d'habitation des travailleurs dissimulés.

Cette concentration sectorielle et géographique du travail à domicile illégal doit toutefois être considérée avec prudence : l'action administrative ne permet que très imparfaitement de saisir ce phénomène tant les obstacles qu'elle rencontre sont importants. Paris et certaines pratiques érigées en système focalisent l'attention. Ces pratiques illégales existent certes en dehors de la région parisienne mais donnent lieu, en terme de contrôles et de procès-verbaux, à des remontées plus faibles.

Ce système dit du « Sentier », caractérisé par l'emploi de populations très vulnérables souvent issues des courants d'immigration les plus récents, prêtes à accepter les conditions de travail les plus pénibles et les rémunérations les plus basses pour accéder au marché du travail, apparaît comme la continuation du « *sweating system* » du début du siècle. La confection parisienne doit en effet être rattachée à un système de sous-traitance ancien qui a atteint son plein développement dans l'entre-deux guerres. L'« atelier » d'entrepreneur est au coeur d'une « production variable » où l'offre vise à répondre, dans les délais les plus brefs, à une demande sans cesse changeante. Cette organisation de la production de vêtements prêts-à-porter s'est développée dans les mêmes termes outre-Atlantique, à New-York. Ainsi, ces entrepreneurs nommés « sous-manufacturiers » ou « façonniers » selon les lieux et les époques, sont souvent des immigrés qui emploient d'autres immigrés. Ils peuvent être à la tête d'un petit atelier ou redistribuer le travail à une main-d'oeuvre à domicile éparpillée. Le travailleur à domicile constitue le dernier maillon mais non le moindre de la

¹ La confection ne représentait plus que 3 % des infractions relevées au niveau national en 1995. Cette activité présente, cependant, deux particularités majeures : elle se place au premier rang pour l'emploi d'étrangers sans titre de travail (17 % contre 6 % en moyenne) et les établissements concernés par la verbalisation se concentrent exclusivement en Ile-de-France (80 %). Claude-Valentin Marie, *La verbalisation du travail illégal. Les chiffres de l'année 1995*. DILTI, décembre 1997, pp. 12-16.

² Entretien avec Michel Bodin et Claude-Valentin Marie, chargés de mission à la délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal, le 23 juillet 1998 au Conseil économique et social.

chaîne des unités de production¹. Son salaire sera d'autant plus fluctuant que son statut sera précaire : au mieux, ce salarié sera déclaré pour une partie seulement du travail réalisé, au pire, il s'agira d'un étranger « sans papiers » maintenu dans une totale dépendance vis-à-vis de l'employeur.

L'« homme » clef de ce système qui fait peu de cas de la législation sociale, n'est pas le façonnier, mais le fabricant qui détermine le modèle qu'il a choisi de lancer sur le marché, achète les tissus, assure la commercialisation du produit. Tout repose sur sa capacité à mobiliser dans un temps très bref un réseau d'« entrepreneurs » et de travailleurs dans un cycle qui va de l'identification d'un « besoin » sur le marché à la commercialisation du produit correspondant².

Selon les experts de la DILTI, ce système serait aujourd'hui en pleine évolution. Les donneurs d'ordre, confrontés à un contrôle renforcé des ateliers et mis en présence de nouvelles possibilités de recrutement de la main-d'oeuvre, s'adaptent. La tendance est à la dispersion géographique du secteur : entre 1993 et 1995, les services de contrôle ont constaté un déplacement de la production du centre de la capitale vers la grande couronne associé à un développement du travail à domicile. Parallèlement, la verbalisation révèle une diminution de la part des étrangers sans titre de travail dans l'ensemble des travailleurs victimes du travail illégal. Plus dispersée, la production prend aussi une autre forme que l'emploi d'étrangers sans titre, même si ceux-ci restent surreprésentés dans le secteur de la confection. La crise de l'emploi semble avoir mis d'autres catégories d'actifs en situation d'accepter les formes d'emploi les plus précaires et les plus marginales.

b) Quelques situations européennes

En Italie et en Espagne, des enquêtes font ressortir que le travail à domicile est largement inclus dans l'économie souterraine.

En Espagne, les secteurs du textile, du cuir et de la chaussure sont caractérisés à la fois par une forte proportion d'emploi irrégulier et un recours important au travail à domicile. D'un point de vue géographique, la communauté autonome de Valence, l'Andalousie, les Iles Canaries, la Murcie, la Castilla-

¹ Nancy L. Green, *La main-d'oeuvre immigrée et l'industrie du vêtement. Au-delà de la culture et du capital*, Sociologie du travail, n° 2, 1994, pp. 165-184.

² Claude-Valentin Marie, *op. cit.*, mai-juin 1995. D'aucuns ont souligné le caractère économiquement exemplaire d'un tel système, l'érigeant en modèle positif. Ainsi lit-on dans une publication du ministère de l'industrie : « *Les changements fréquents de mode, les goûts de plus en plus versatiles des consommateurs, la multiplication du nombre des modèles, la nécessité pour les donneurs d'ordres, mais aussi pour les façonniers, de réduire leurs stocks, sont une chance pour les façonniers qui réalisent des séries courtes en temps réel et des réassortiments quasi instantanés. Les entreprises du « Sentier », rompues aux techniques du circuit court, symbolisent pour la profession la créativité de petits donneurs d'ordres et l'aptitude des façonniers à livrer dans des délais très brefs des modèles parfaitement adaptés aux tendances du marché, et ceci malgré l'image contestée qu'offre ce quartier parisien* ». Ce « modèle du Sentier » est même présenté comme l'alternative à la délocalisation : « *C'est incontestablement en adoptant ce mode de production que cette catégorie d'entreprise sous-traitante peut résister aux vagues de la délocalisation* ».

Mancha seraient les plus touchées par le travail à domicile illégal¹. Les efforts de modernisation de l'agriculture du Sud du pays, entrepris avec l'appui de l'Union européenne, ont rendu disponible une main-d'œuvre rurale, en particulier féminine pour laquelle le travail à domicile a pu représenter une possibilité de reconversion.

En ce qui concerne l'Italie, il ressort de nombreux travaux menés dans les années soixante-dix et quatre-vingt que le recours au travail à domicile se situe très largement en marge de la loi². L'évolution récente de cette forme d'emploi s'inscrit aussi dans une histoire industrielle très différente de celle de la France. Après la deuxième guerre mondiale, l'économie italienne très désorganisée a fait largement appel au travail à domicile notamment dans le textile et l'habillement. Dans les décennies 1950 et 1960, le maintien du travail à domicile à un très haut niveau, voire son augmentation, a accompagné le développement de la production de masse dans l'habillement et la restructuration de la production textile qui a vu les entreprises se recentrer sur le filage et externaliser le tissage jusqu'au domicile de travailleurs. La rémunération de cette main-d'œuvre externe a été maintenue à un niveau très bas par des intermédiaires qui « négociaient » pour le compte des donneurs d'ordre.

L'égalité de traitement des travailleurs à domicile avec les travailleurs d'usine était donc très loin d'être atteinte. En fait, la première législation sur le travail à domicile, celle de 1924, était largement ignorée par les employeurs qui continuaient à considérer cette catégorie d'ouvriers comme des indépendants. Une nouvelle loi adoptée en 1958, sous la pression syndicale, faisait clairement entrer le travail à domicile industriel dans le champ du travail subordonné et prévoyait des garanties équivalentes à celles des autres travailleurs. Elle ne fut pas mieux appliquée.

Au début des années soixante-dix, le nombre des travailleurs à domicile industriels pour toute l'Italie était estimé à un million dont seule, une minorité assimilée à des salariés, bénéficiait d'une couverture sociale. En fait, les donneurs d'ordre parvinrent à rendre la législation inopérante en faisant inscrire les travailleurs à domicile sur les listes d'artisans indépendants, catégorie explicitement exclue du champ de la loi de 1958.

Parce que largement basé sur la violation, le détournement ou simplement les failles de la législation, le travail à domicile en Italie est resté particulièrement attractif pour les employeurs par rapport à d'autres formes d'emploi favorisant la flexibilité externe (contrat à durée déterminée, travail temporaire). Il permet d'échapper aux charges sociales, ce qui est beaucoup plus difficilement réalisable pour des emplois localisés dans l'entreprise, soumis à un contrôle plus strict. Après l'instauration de la TVA en 1971, les faux indépendants se sont souvent vu

¹ Etude sur l'économie souterraine en Espagne publiée par la Confédération régionale des entreprises d'Aragon (1996), document communiqué par le Conseiller des affaires sociales de l'ambassade de France en Espagne (note 13/ 98 sur le travail à domicile du 11 septembre 1998).

² Le rapport des experts italiens sur le travail à domicile réalisé en 1986, dans le cadre du programme d'action de la Communauté européenne sur la promotion de l'égalité des chances pour les femmes, présente une bonne synthèse de ces travaux : Sisa Biadene, Viviana Iacone, Pier Antonio Varesi, *Typology, Dimension and Regulation of Homework : Italy*. Fondazione Regionale Pietro Seveso, septembre 1986, 134 pages.

imposer par les employeurs la charge de la nouvelle taxe qui est ainsi venue diminuer leur rémunération. C'est ainsi qu'entre 1971 et 1972, le nombre de personnes déclarées comme artisans, dans l'agglomération de Florence, s'est accru de 40 %. Une autre enquête réalisée en 1973 montrait que 90 % des 23 000 artisans recensés à Pesaro étaient en réalité des travailleurs à domicile.

Un nouveau tournant législatif fut pris en 1973 avec la « nouvelle loi sur la sécurité du travail pour protéger les travailleurs à domicile »¹. Cette législation très complète, adoptée dans le sillage d'un courant d'action syndicale en faveur de la conclusion de conventions collectives, auquel ont participé dans certaines branches (chaussure, textile-habillement) des représentants de travailleurs à domicile, n'est finalement pas parvenue à limiter ou à réguler un phénomène qui resta fortement marqué par les manquements à la législation du travail.

Les évaluations statistiques divergentes du travail à domicile en Italie témoignent, selon toute vraisemblance, de l'importance de sa part immergée. Le recensement de 1981 comptabilisait un peu moins de 50 000 travailleurs à domicile, une enquête officielle auprès des ménages réalisée en 1983 donnait le chiffre de 160 000 ; à la même date l'enquête sur la force de travail de l'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) comptabilisait 411 000 salariés identifiant leur domicile à leur lieu de travail tandis que sur la base d'enquêtes régionales de type universitaire des taux de travail à domicile dans l'emploi féminin souvent supérieure à 10 %² étaient cités.

Les deux principales explications avancées au fossé qui sépare les statistiques officielles des estimations basées sur les travaux académiques sont :

- la non prise en compte des travailleurs à domicile abusivement déclarés comme artisans ou indépendants ;
- la non déclaration de leur activité professionnelle par des femmes se définissant professionnellement comme femmes au foyer.

Une certaine connivence entre l'employeur et le travailleur pour dissimuler l'activité professionnelle peut exister dans les cas de cumul illégal d'emploi, de cumul emploi-retraite...

Au Royaume-Uni, où les employeurs n'ont pratiquement aucune raison de dissimuler le travail à domicile totalement exonéré de charges sociales, des estimations sensiblement différentes proposées dans les années quatre vingt par les services du travail, la « *Low Pay Unit* », et le Grand Conseil de Londres pourraient cependant refléter certaines formes de dissimulation d'activité dues aux salariés eux-mêmes : le travail qu'ils effectuent est trop irrégulier, trop peu

¹ La loi 877/1973 élargit encore la notion de travail subordonné afin d'inclure toute forme de travail impliquant l'observation de directives de l'employeur sur la manière de l'exécuter, révisé les dispositions qui excluent les personnes portées sur la liste des artisans de la protection sociale des travailleurs à domicile, interdit le recours au travail à domicile à des entreprises venant de procéder à des licenciements économiques; interdit le recours à des intermédiaires et confirme l'obligation pour les entreprises de conserver un registre des travailleurs à domicile.

² Près de 19 % dans une zone incluant la Vénétie, la Toscane, les Marches, les Abruzzes et l'Ombrie en 1985 ; une estimation des travailleurs à domicile à 4 % des actifs de l'agglomération milanaise en 1984 etc. voir : Sisa Biadene, Viviana Iacone, Pier Antonio Varesi, op. cit. pp. 26-27.

rémunérateur pour qu'ils se considèrent comme des travailleurs à part entière et le cumul illégal d'un emploi précaire avec des prestations sociales (indemnités chômage, aide sociale)¹ relève souvent pour eux d'une nécessité vitale.

II - UN CADRE JURIDIQUE DISPARATE ET LARGEMENT OBSOLETE

A - DES DISPOSITIONS PARTICULIÈRES D'APPLICATION INCERTAINE ET FORTEMENT MARQUÉES PAR LEUR ORIGINE « INDUSTRIELLE »

1. Le travail à domicile en marge de la construction du droit social

Comme l'a souligné Georges Duveau², le XIX^e siècle se caractérise par un double mouvement contradictoire et variable selon les secteurs d'activités et les zones géographiques : un important développement du travail en atelier (fabriques, manufactures) allié au maintien d'une forte position du travail à domicile.

L'avènement de la révolution industrielle dont la machine à vapeur reste le symbole, va profondément modifier le rapport de l'homme à son travail. Quittant le monde rural, le travailleur devient ouvrier et connaît dans sa nouvelle activité industrielle, en atelier ou en manufacture, des conditions de travail particulièrement dures. Il n'est pas nécessaire de rappeler tous les travaux réalisés par de nombreux auteurs mettant en évidence la présence des femmes et des enfants, la durée excessive de travail, la faiblesse des rémunérations, l'absence ou le manque d'hygiène et de sécurité... Dans ce contexte de libéralisme « enseigné par les écoles de droit et inspirant parlements et gouvernements³ » qui ne tolère ni grèves ni syndicalisme, naît le mouvement ouvrier dont l'action sera déterminante dans la mise en place progressive d'une législation sociale.

Si l'apparition de cette législation sociale au XIX^e a, en contribuant à interdire les situations les plus criantes, favorisé l'amélioration de la situation des ouvriers, son application ne s'est toutefois pas étendue, systématiquement, aux travailleurs à domicile.

Deux raisons essentielles permettent d'expliquer que les travailleurs à domicile aient été, si ce n'est volontairement oubliés du moins implicitement écartés du bénéfice des dispositions sociales.

D'une part, le concept juridique de contrat de travail n'existe pas en tant que tel, au XIX^e siècle, l'expression n'apparaîtra qu'en 1901⁴. Ce que l'on appelle alors la législation industrielle qui n'en est qu'à ses balbutiements, se fonde sur le concept général de contrat de louage tel qu'il figure aux articles 1779 et 1780 du code civil qui distinguent, selon la délimitation faite par le droit

¹ Simon Deakin et Jill Rubery, op. cit. septembre 1986, p. 20.

² Georges Duveau, *La vie ouvrière en France sous le Second Empire*, Gallimard, Paris, 1946.

³ René Rémond, *Introduction à l'histoire de notre temps : le XIX^e siècle, 1815-1914*, Editions du Seuil, Paris, 1974.

⁴ Elle est utilisée pour la première fois en France dans la loi du 18 juillet 1901 garantissant leur travail et leur emploi aux réservistes et aux territoriaux appelés à faire leur période d'instruction militaire, Journal officiel de la République française du 19 juillet 1901.

romain, le louage d'ouvrage ou contrat d'entreprise (*locatio operis*) et le louage de services (*locatio operarum*). Dès lors, ce sont les tribunaux qui sont amenés à établir la distinction entre ces deux types de contrat.

Il existe, en effet, entre ces contrats et sous des modalités différentes, plusieurs dénominateurs communs : accomplissement d'une prestation de travail, versement d'une rémunération, existence d'une forme de dépendance entre les parties. Mais ce qui caractérise le rapport entre employeur et salarié qui deviendra le contrat de travail, c'est le lien de subordination juridique. Le principe est tiré du code civil qui précise que le louage de services est « le louage des gens de travail qui s'engagent au service de quelqu'un » article 1779 du code civil. Le salarié travaille sous la direction d'autrui. Il est soumis non seulement aux directives de l'employeur dont les ordres portent sur l'exécution du travail, les moyens et méthodes de travail mais aussi à son contrôle et à ses éventuelles sanctions.

C'est précisément sur le caractère effectif du contrôle par l'employeur, sur sa réalité physique directe ou indirecte (par des contremaîtres), que se baseront les tribunaux pour reconnaître ou non, selon le demandeur, la qualité de salarié ou d'employeur. De ce fait, les travailleurs à domicile qui, de fait, exercent leur activité hors de la vue de l'employeur ou du donneur d'ordre ne peuvent, à l'époque, se voir reconnaître la qualité de salariés et se trouvent placés hors du champ de la législation sociale montante.

D'autre part, il est incontestable que la situation d'isolement dans laquelle se trouve placé le travailleur à domicile constitue un obstacle à une expression individuelle ou collective. Or, seule, une telle expression est susceptible de retenir l'attention de l'employeur, des pouvoirs publics et de jouer un rôle actif au sein des organisations syndicales en formation. Les possibilités pour les travailleurs en atelier de se regrouper, de se manifester auprès du chef d'entreprise, de l'administration et des hommes politiques de négocier avec eux et, éventuellement, de recourir à la grève ont contribué à la prise en compte et à l'amélioration de leur situation. Tel n'a pas été le cas de travailleurs à domicile dont la dispersion a entravé et entretenu la mise à l'écart de l'évolution de la législation. Néanmoins, il faut noter les tentatives des associations syndicales représentant une minorité de travailleurs à domicile de prendre en compte leurs revendications¹.

Il s'ensuit une application chaotique ou plutôt heurtée de la réglementation sociale aux travailleurs à domicile.

C'est ainsi que, dans la mesure où il y a confusion entre le lieu de travail et le domicile familial et qu'il ne faut pas s'immiscer dans la vie de famille, ils ne bénéficient pas de l'application de la réglementation sur la durée du travail². Les dispositions de la loi du 12 juin 1893 concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs dans les établissements industriels ne sont pas normalement

¹ Nathalie Chambelland, *Emergence de la protection sociale en matière de travail à domicile*, Le travail à domicile, hier et aujourd'hui, Actes du colloque de novembre 1990, Editions du CDMOT, Nantes, 1993.

² Décret du 9 septembre 1848 pour les hommes, lois des 2 novembre 1892 et 30 mars 1900 pour les femmes et les enfants.

applicables aux établissements où ne travaillent que des membres de la famille. Cependant, cette loi accorde, pour la première fois, une attention particulière aux travailleurs à domicile : si l'atelier familial utilise une chaudière à vapeur ou un moteur mécanique ou si son activité est classée parmi les établissements dangereux ou insalubres, l'inspecteur du travail a, alors, un droit d'entrée et d'intervention.

Compte tenu du fait qu'ils échappent au contrôle physique et effectif de l'employeur ou de son représentant, ces travailleurs ne bénéficient pas non plus de la loi du 9 avril 1898 qui prévoit une indemnisation lors d'un accident du travail.

Oubliés lors de la promulgation de la loi du 27 décembre 1895 concernant les caisses de retraite, de secours et de prévoyance fondées au profit des employés et ouvriers, les travailleurs à domicile ainsi que les travailleurs à façon, aux pièces et à la tâche se verront appliquer la loi du 5 avril 1910 sur les retraites ouvrières et paysannes. Le décret¹ d'application de cette loi en consacrant un article à ces différentes modalités de travail démontre le souci du législateur de comprendre, dans le champ de la protection sociale et au delà de la prise en considération de la qualification juridique du contrat d'activité, l'ensemble du monde du travail².

2. La loi de 1915 : un premier pas

Dans ce contexte, la loi de 1915 apparaît comme la reconnaissance officielle d'une situation largement méconnue du travail à domicile. Cette loi qui constitue d'ailleurs une des premières modifications du nouveau « code du travail et de la prévoyance sociale³ » doit beaucoup aux circonstances et doit être replacée dans le contexte historique.

La France est plongée dans le premier conflit mondial, la main-d'oeuvre masculine commence à faire défaut et sa diminution désorganise l'activité économique du pays dont il faut entretenir ou maintenir l'intensité de l'effort de guerre. Si la mobilisation, en envoyant les militants sur le front, a affaibli la vie syndicale, l'accroissement du coût de la vie et la baisse des salaires provoquent des grèves plus fréquentes et plus longues⁴. Néanmoins, les campagnes engagées dès 1904 par l'Association pour la protection légale des travailleurs et, en 1912-1913, par différents groupements syndicaux dénoncent les conditions particulièrement dégradées des travailleuses à domicile et conduisent à de nombreuses plaintes et à l'ouverture d'enquêtes du ministère du travail. Plusieurs propositions de loi sont élaborées durant cette période. La loi du 10 juillet 1915 répond tout autant au besoin de maintenir, en l'encadrant, la production de

¹ Décret du 5 mars 1911 portant règlement d'administration publique pour l'exécution de la loi du 5 avril 1910 sur les retraites ouvrières.

² La loi de 1910 sera l'une des premières réalisations du nouveau ministère du travail créé par décret du 26 octobre 1906 dont le premier titulaire sera René Viviani. Sur cet aspect, voir Jean-André Tournier, *Le ministère du travail (origine et premiers développements)*, Editions Cujas, Paris, 1971.

³ Le Livre I^{er} du code du travail et de la prévoyance sociale a été promulgué par une loi du 30 décembre 1910 et le Livre II, par une loi du 30 novembre 1912.

⁴ Edouard Dolléans, *Histoire du mouvement ouvrier*, Armand Colin, Paris, 1957.

l'industrie du vêtement militaire, de protéger la fonction maternelle de celles qui en assumaient, à domicile, la charge et de garantir un niveau de rémunération égal à celui du travail en atelier.

Cette loi ne couvre pas l'ensemble de la situation de travailleur à domicile dont elle ne donne pas, d'ailleurs, la définition mais porte seulement sur « *le salaire des ouvrières exécutant à domicile des travaux entrant dans l'industrie du vêtement* » (y compris : chapeaux, chaussures, lingerie en tous genres, broderie, dentelles, plumes, fleurs artificielles). Ce champ restreint d'application incite à considérer cette loi qui innove sur plusieurs points¹ plus comme une expérimentation que comme l'instauration d'un régime général². Paradoxalement, elle anticipe, pour les travailleuses à domicile, sur des évolutions générales qui concerneront l'ensemble des salariés.

Outre des formalités administratives (déclaration à l'inspection du travail, tenue de registres...), la loi introduit, pour le travailleur à domicile, un salaire minimum mais elle ne le définit pas en termes de stricte égalité avec le salaire en atelier. En effet, si « *les prix à façon applicables au travail à domicile doivent être tels qu'ils permettent à une ouvrière d'habileté moyenne de gagner en dix heures un salaire égal à un minimum* », ce dernier est déterminé, sur la base des constatations effectuées, par le « conseil du travail »³, à défaut par un « comité de salaires des ouvrières à domicile » avec l'aide d'un « comité professionnel d'expertise » chargé de mesurer les temps de fabrication en vue de déterminer le prix de façon. Ainsi pour la première fois, une loi pose le principe d'un salaire minimum et met en place un système qui renvoie à la décision d'organismes paritaires c'est-à-dire, en quelque sorte, à un accord collectif. Une telle disposition annonce la première loi relative aux conventions collectives qui sera promulguée en 1919⁴. En cela, elle s'inspirait d'une procédure mise en place, en 1899, par Alexandre Millerand pour la détermination « du taux normal et courant des salaires » à l'occasion des marchés passés au nom de l'Etat⁵ afin d'éviter une compression des frais de main-d'oeuvre et donc des salaires. Elle fut reprise, en 1917, par Albert Thomas, ministre de l'armement pour la détermination des salaires dans les usines d'armes et de munitions. La loi de 1915 permettait également, par voie de règlement d'administration publique, l'extension des dispositions à des ouvrières à domicile relevant d'autres activités. Cette disposition anticipe sur l'arrêté d'extension que le ministre du travail pourra prendre en matière de conventions collectives en application de la loi du 24 juin

¹ Edouard Dolléans et Gérard Dehove, *Histoire du travail en France*, Editions Domat Montchrestien, Paris, 1955.

² Nathalie Chambelland, *Emergence de la protection sociale en matière de travail à domicile*, Le travail à domicile, hier et aujourd'hui, Actes du colloque de novembre 1990, Editions du CDMOT, Nantes, 1993.

³ Les conseils du travail créés par le décret du 17 septembre 1900 étaient des organismes paritaires à vocation consultative. Ils étaient aussi chargés d'établir « en provoquant des accords entre syndicats patronaux et ouvriers, un tableau constatant le taux normal et courant des salaires et la durée normale et courante de la journée de travail... ».

⁴ Loi du 25 mars 1919 relative aux conventions collectives de travail, Journal officiel de la République française du 27 mars 1919.

⁵ Décret du 10 août 1899 sur les conditions du travail dans les marchés passés au nom de l'Etat, Journal officiel de la République française du 11 août 1899.

1936. Enfin, conscient de l'état d'isolement dans lequel se trouvaient les travailleurs à domicile, le législateur autorisait des associations habilitées à exercer, en cas d'infraction à la dite loi, au même titre que les syndicats professionnels, une action civile devant les juridictions compétentes.

Bien que des textes réglementaires aient prévu l'indemnisation des membres des divers conseils et comités¹, le fonctionnement du dispositif mis en place se heurte à des difficultés matérielles. Cependant, une enquête de l'époque révèle qu'entre 1911 et 1916, les salaires réels des ouvrières à domicile ont doublé. Toutefois, dans bien des cas, en l'absence de sanctions pénales, les salaires ne sont pas payés².

3. Vers l'assimilation au salariat

Le champ d'application de la loi de 1915 fut, comme le permettait le texte d'origine, progressivement étendu à d'autres activités dont l'énoncé peut paraître surprenant mais donne aussi une idée de la diversité des travaux effectués à domicile.

Ainsi le décret du 10 août 1922 étendait le bénéfice de la loi de 1915 aux ouvrières effectuant des travaux accessoires de l'industrie du vêtement (bretelles, cravates, ceintures...) et à d'autres travaux divers tels que tricotage sur tissus à mailles, médailles, articles de bijouterie, parapluies, franges de foulards...

Un autre décret du 30 juillet 1926 donne une nouvelle orientation au travail à domicile en ajoutant aux activités traditionnellement liées au vêtement, des formes plus industrielles : fabrication de papier à lettres, enveloppes et sacs à papier, de boîtes et tubes de carton, fabrication d'étiquettes, coloriage de clichés et d'épreuves photographiques et de films, vannerie...

En 1935, un dernier décret ajoutait les travaux de tissage de la rayonne et de la soie³.

Ces listes peuvent apparaître purement anecdotiques mais elles mettent en évidence une grande diversité de situations et présentent, encore aujourd'hui, une actualité certaine qui sera évoquée plus loin.

De façon plus significative, par une simple modification d'un titre d'une section du code du travail, la loi du 14 décembre 1928⁴ marque une étape importante en faisant bénéficier les travailleurs de sexe masculin des dispositions

¹ Décret portant règlement d'administration publique pour l'exécution de l'article 33 h du livre I^{er} du code du travail et de la prévoyance sociale, Journal officiel de la République française du 26 septembre 1915 ; décrets des 20 juin 1918 et 24 septembre 1919 relevant les indemnités allouées aux membres de la commission centrale des salaires des ouvriers à domicile dans l'industrie du vêtement, Journal officiel de la République française des 23 juin 1918 et du 30 septembre 1919.

² Nathalie Chambelland, *Emergence de la protection sociale en matière de travail à domicile*, Le travail à domicile, hier et aujourd'hui, Actes du colloque de novembre 1990, Editions du CDMOT, Nantes, 1993.

³ Décret du 25 juillet 1935 relatif au salaire des ouvriers exécutant à domicile des travaux entrant dans l'industrie du vêtement, Journal officiel de la République française du 11 août 1935, p. 8824.

⁴ Loi du 14 décembre 1928 modifiant la section I du chapitre I^{er} du titre III du livre I^{er} du code du travail et de la prévoyance (du salaire des ouvrières exécutant à domicile des travaux rentrant dans l'industrie du vêtement), Journal officiel de la République française du 15 décembre 1928.

jusque là réservées aux femmes. Elle fixe aussi à huit au lieu de dix, le nombre d'heures servant de base à l'appréciation de la durée de travail pour le calcul du salaire minimum. De plus, l'indemnisation des membres des comités de salaires et des comités d'expertise constitue désormais une dépense obligatoire inscrite au budget du département.

Le début du XX^e qui voit naître et se développer une réglementation sociale ne s'accompagne pas, en matière de relations de travail, de la mise en place, par le législateur, d'une formalisation juridique du contrat de louages de services et du contrat de travail. Les travaux parlementaires ne débouchent pas ; la doctrine et la jurisprudence sont amenées à s'interroger sur la nature d'un certain nombre de contrats de louage de services : travailleurs à domicile, représentants de commerce, commis-voyageurs, chauffeurs de taxis, concierges, journalistes...

S'appuyant sur le critère de subordination juridique, la Cour de cassation considère comme travailleur indépendant le travailleur à domicile qui exerce son activité en dehors de la surveillance stricte et visible d'une hiérarchie, selon un horaire de travail qu'il détermine et avec son propre outillage. Les modalités de fixation des salaires prévues par la loi de 1915 n'ont donc pas pour effet de faire basculer automatiquement les travailleurs à domicile dans le champ des salariés soumis aux dispositions du code du travail.

Une partie de la doctrine moderne propose de substituer à la notion de subordination juridique celle de « *dépendance économique de celui qui fournit le travail, en tire son unique ou du moins son principal moyen d'existence et quand, d'autre part celui qui paie utilise entièrement et régulièrement l'activité de celui qui le fournit* »¹.

Si les juridictions inférieures purent être sensibles à cette argumentation, la Cour de cassation resta fidèle à sa jurisprudence repoussant, par exemple, l'affiliation aux assurances sociales des travailleurs à domicile pour lesquels le lien de subordination n'était pas démontré². L'application pratique de cette jurisprudence aboutit à créer une nouvelle distinction entre travailleurs à domicile selon le degré de subordination. Dans la réalité, le travail à domicile ayant pour effet évident de distendre au plan matériel et physique, le contact entre donneurs d'ouvrage et travailleurs à domicile, il devenait dès lors impossible d'appliquer la législation sociale à ces derniers.

Pour éviter cette rigueur jurisprudentielle, le décret-loi du 28 octobre 1935 accorde expressément le bénéfice des assurances sociales à des travailleurs placés en situation de dépendance économique : voyageurs-représentants-placiers (VRP), chauffeurs de taxis, travailleurs à domicile... Conservant son analyse, la Cour de cassation rappelle et juge que c'est seulement sur le terrain des assurances sociales que le législateur a entendu écarter le critère de la subordination juridique.

¹ P. Cuhe, *Du rapport de dépendance élément constitutif du contrat de travail*, Revue critique de législation et de jurisprudence, Paris, 1913.

² Cass. civ., 1^{er} mars 1933, Gazette du Palais 1933-1-121, note Pic, Cas. civ., 22 juin 1932 - DH 1932, 303.

Dès lors le législateur va prendre en considération les situations des travailleurs pour lesquels, en raison des modalités particulières d'exercice de leur profession, le lien de subordination juridique ne présente pas les caractéristiques traditionnelles et permanentes semblables à celles de l'écrasante majorité des salariés, la faiblesse des effectifs de ces catégories particulières de travailleurs ne devant pas être un motif d'exclusion de la protection sociale. C'est ainsi que la loi reconnaît l'existence d'un contrat de travail et considère donc, comme salariés, les VRP (loi du 18 juillet 1937), les journalistes (loi du 29 mars 1935), les chauffeurs de taxi (loi du 13 mars 1937), les concierges (loi du 13 janvier 1939)... A la suite de ces textes considérés comme des statuts professionnels, certains auteurs ont pu parler de « *salariés par détermination de la loi* » ou, même, dans certains cas, de « *présomption légale de contrat de travail* »¹.

Il faut aussi rappeler que les organisations syndicales (CGT, CFTC) furent à l'origine du dépôt de plusieurs propositions de lois sur le bureau de la Chambre des députés. En septembre 1937, le congrès de la fédération de l'habillement CGT réaffirme son engagement pour la reconnaissance juridique de la qualité de salarié aux travailleurs à domicile et réclame « *l'obligation de payer le même salaire horaire aux ouvriers à domicile que celui payé aux ouvriers travaillant à l'atelier pour la même production et l'application sans restriction de toutes les lois sociales* »².

C'est aussi dans le cadre général de poursuite de l'évolution de la législation qu'il faut situer l'intervention de l'acte dit « loi du 1^{er} août 1941 »³. Il convient également de souligner les similitudes des circonstances qui président à la promulgation des dispositions d'ordre législatif en 1915 et en 1941 : période de guerre, souci de maintenir la production, protection de la femme et de la famille⁴...

Ecartant le lien de subordination retenu traditionnellement par la jurisprudence et reprenant les éléments du décret-loi du 28 octobre 1935 sur les assurances sociales, l'acte dit « loi du 1^{er} août 1941 » donne, pour la première fois, aux ouvriers à domicile, une définition « *qui tient moins compte de la nature juridique du contrat qui le lie à l'employeur que des conditions de fait dans lesquelles le travail est exécuté et qui sont telles que la situation économique de cet ouvrier n'est pas différente de celle du salarié* ». Il ne s'agit pas encore d'une véritable assimilation au contrat de travail, qui permettrait l'application de l'intégralité des dispositions du code du travail, mais plutôt de la mise-en-œuvre de dispositions spécifiques ouvrant le bénéfice des allocations familiales, de l'allocation de salaire unique, le bénéfice de la législation sur les congés payés, la résiliation du contrat, le préavis et le certificat de travail. La mesure n'est pas générale puisqu'elle ne s'applique, selon les termes de l'article 2 de la loi qu'aux

¹ G.H. Camerlinck, *Traité : le contrat de travail*, 1973 et Ollier, *Droit du travail*.

² Nathalie Chambelland, *Emergence de la protection sociale en matière de travail à domicile*, Le travail à domicile, hier et aujourd'hui, Actes du colloque de novembre 1990, Editions du CDMOT, Nantes, 1993 et *La voix du peuple*, 1927, p. 609.

³ L'acte dit « loi du 1^{er} août 1941 » modifiant la législation relative au salaire des ouvriers à domicile, Journal officiel de l'Etat français du 28 août 1941, p. 3630.

⁴ Il faut rappeler que l'acte dit « loi du 11 octobre 1940 » avait pour objet d'interdire le recrutement de femmes mariées et d'inciter celles qui travaillaient à retourner dans leurs foyers.

ouvriers et ouvrières à domicile « *qui effectuent habituellement et régulièrement des travaux à domicile, soit d'une manière continue, soit à certaines époques de l'année seulement* ». Cette formulation aboutit à maintenir une distinction préjudiciable aux personnes dans les situations les plus précaires : les ouvriers occasionnels. C'est aussi l'acte dit « loi de 1941 » qui, en simplifiant la procédure de constatation des salaires définie par la loi de 1915, confie au préfet le soin de fixer, *in fine*, le salaire minimum.

Au nom de l'inviolabilité du domicile et de la non immixtion dans la famille, la loi de 1915 n'avait pas étendu les dispositions du code du travail relatives à l'hygiène et à la sécurité, aux établissements où ne travaillent que les membres de la famille (les « ateliers familiaux ») à l'exception du cas de l'utilisation d'une chaudière à vapeur ou d'un moteur mécanique. Un texte de 1942¹ devait prendre le contre-pied de cette position en soumettant les ateliers familiaux à l'ensemble de dispositions du code du travail et en accordant aux inspecteurs du travail un droit d'entrée dans les locaux où des travailleurs à domicile effectuaient des travaux présentant un danger pour leur santé, travaux dont la liste était arrêtée au niveau national par le ministre chargé du travail.

Enfin, il faut noter que l'expression « travailleur à domicile » a été utilisée, pour la première fois, dans l'acte dit « loi du 28 juin 1943² » qui intégrait la notion de frais d'atelier.

Au plan chronologique, la législation des travailleurs à domicile est soumise à des modifications qui interviennent à périodicité régulière (1915, 1928, 1941...), l'année 1954 n'échappe pas à la règle puisqu'un décret³ vient apporter des modifications substantielles à la situation des travailleurs à domicile en les faisant bénéficier de la réglementation sur le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), le règlement intérieur, le reçu pour solde de tout compte. De plus, il appartient désormais au ministre chargé du travail de fixer les temps d'exécution des travaux à domicile, le préfet de département pouvant procéder aux adaptations locales.

Auparavant, d'autres textes auront été pris tendant à étendre aux travailleurs à domicile les dispositions prévues pour les salariés : comité d'entreprise (ordonnance du 22 février 1945), délégués du personnel (loi du 16 avril 1946), prévention et réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles (loi du 30 octobre 1946), conventions collectives (loi du 11 février 1950).

Ce coup d'oeil rétrospectif sur l'évolution de la législation relative aux travailleurs à domicile permet de voir les problèmes les plus importants et les

¹ L'acte dit « loi n° 793 du 24 août 1942 » relative à l'extension aux ateliers de famille des prescriptions relatives à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs et à la protection des travailleurs à domicile contre les intoxications professionnelles, Journal officiel de l'Etat français du 27 août 1942, p. 2923.

² L'acte dit « loi n° 353 du 28 juin 1943 » tendant à modifier certaines dispositions du livre I^{er} du code du travail relatives au salaire des travailleurs à domicile, Journal officiel de l'Etat français du 2 juillet 1943, p. 1785.

³ Décret n° 54-1265 du 24 décembre 1954 tendant à compléter et modifier les dispositions des articles 33 et suivant du livre I^{er} du code du travail et de la loi du 1^{er} août 1941, modifié par la loi du 8 juin 1943, concernant la législation relative aux salariés des travailleurs à domicile.

réponses qui y ont été données. Il en souligne aussi le caractère progressif et l'aspect, par voie de conséquence, composite et inachevé. Dès lors, une réécriture, globale, par le législateur, s'avérerait indispensable pour que, dans la logique des interventions précédentes, « les travailleurs à domicile bénéficient des dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés ». Cette mesure était d'autant plus nécessaire que se dégradaient les conditions de travail des travailleurs à domicile tant en raison de la faiblesse de la législation que de l'insuffisance des contrôles de l'inspection du travail¹.

En 1950, sur proposition du groupe de la CGT, le Conseil économique et social se saisit d'une proposition de loi tendant à modifier le statut des travailleurs à domicile et émet lors de la séance du 19 décembre 1950 un avis² en quinze points dont l'objectif peut se résumer à « *les travailleurs à domicile doivent être considérés comme partie intégrante de l'entreprise* ».

4. La situation actuelle issue de la loi de 1957

La loi du 26 juillet 1957³ procède à une refonte totale des dispositions du code du travail consacrées aux travailleurs à domicile. Parmi les innovations apportées, il faut souligner l'extension de ces dispositions aux travailleurs à domicile du secteur agricole, le bénéfice des majorations pour heures supplémentaires, du repos hebdomadaire, des jours fériés, des conventions collectives autant de mesures préconisées dans l'avis du Conseil économique et social de 1950. Il convient de mentionner l'existence d'autres dispositions de cette loi, non insérées dans le code du travail, relatives à la rémunération des artisans et travailleurs indépendants et à celle de la main-d'œuvre pénale et hospitalière.

Les dispositions de la loi de 1957 ont été intégrées, lors de la nouvelle codification du code du travail⁴ sous les articles L. 721-1 et suivants. Elles n'ont connu que peu de modifications depuis cette promulgation.

4.1. Définition du travailleur à domicile

Les principes de la définition du travailleur à domicile se trouvent dans l'article L. 721-1 du code du travail :

« Sont considérés comme travailleurs à domicile ceux qui satisfont aux conditions suivantes :

1°) Exécuter, moyennant une rémunération forfaitaire, pour le compte d'un ou plusieurs établissements industriels, artisanaux ou non, commerciaux ou agricoles, de quelque nature que soient les établissements, qu'ils soient publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement

¹ Madeleine Guilbert et Viviane Isambert-Jamati, *Travail féminin et travail à domicile : enquête sur le travail à domicile de la confection féminine dans la région parisienne*, CNRS, 1956.

² Avis du Conseil économique et social sur « la proposition de loi n° 7514 tendant à modifier le statut des travailleurs à domicile » adopté sur le rapport d'Alice Brisset lors de la séance du 20 décembre 1950.

³ Loi n° 57-834 du 26 juillet 1956 modifiant le statut des travailleurs à domicile, Journal officiel de la République française du 28 juillet 1957, p. 7461.

⁴ Loi n° 73-4 du 2 janvier 1973, Journal officiel de la République française, du 2 janvier 1973 et loi n° 73-623 du 10 juillet 1973, Journal officiel de la République française, du 11 juillet 1973.

professionnel ou de bienfaisance, un travail qui leur est confié, soit directement, soit par un intermédiaire ;

2°) Travailler soit seuls, soit avec leur conjoint ou leurs enfants à charge au sens fixé par l'article 285 du code de la sécurité sociale ou avec un auxiliaire ;

Il n'y a pas lieu de rechercher :

- *s'il existe entre eux et le donneur d'ouvrage un lien de subordination juridique sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 120-3 ;*
- *s'ils travaillent sous la surveillance immédiate et habituelle d'un donneur d'ouvrage ;*
- *si le local où ils travaillent et le matériel qu'ils emploient, quelle qu'en soit l'importance, leur appartiennent ;*
- *s'ils se procurent eux-mêmes les fournitures accessoires ;*
- *ni quel est le nombre d'heures effectuées.*

Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux salariés des offices publics ou ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels et des associations de quelque nature que ce soit ».

Cette définition se situe dans la ligne de l'évolution de la réglementation sociale à l'égard de cette catégorie de salariés, sous le signe de l'extension et de l'adaptation. Elle tient compte de la jurisprudence ce qui explique la longueur et la précision des termes qui permettent de recouvrir la globalité des situations et la diversité des réalités telles qu'elles peuvent à travers les décrets précités de 1922 et 1926 et de retrouver ainsi les mentions et conditions caractéristiques du contrat de travail.

L'article L. 721-1 du code du travail énumère les conditions que doivent remplir les personnes pour être considérées comme travailleurs à domicile :

d'une part le travail que doit réaliser le travailleur à domicile lui est confié par un donneur d'ouvrage¹, c'est-à-dire :

- soit par un établissement dont la nature importe peu : industrielle, commerciale, agricole, artisanale ou non, publique ou privée, laïque ou religieuse... ;
- soit par un office public ou ministériel, une profession libérale, une société civile, un syndicat professionnel, une association.

Le fait de travailler directement pour plusieurs établissements différents ou par un intermédiaire est sans effet sur la qualification juridique de travailleur à domicile : le « *chef d'établissement, dit donneur d'ouvrage, est responsable de l'application des dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés, même s'il utilise un intermédiaire* »².

¹ Article L. 721-4 du code du travail.

² Article L. 721-4 du code du travail.

L'éventail des donneurs d'ouvrage est donc particulièrement large mais exclut, de façon formelle, les particuliers¹. Ce point marque la différence fondamentale entre le travailleur à domicile et l'artisan ou, d'une façon plus générale, le travailleur indépendant.

D'autre part le travail confié donne lieu à une rémunération forfaitaire, c'est-à-dire à une rémunération fixée et convenue à l'avance. Toutefois, la notion de forfait ne signifie pas que le montant est aléatoire et déconnecté de la réalité économique et sociale : il doit être tenu compte de la durée du travail et de son coût.

4.2. Les conditions de rémunération

En effet, la rémunération forfaitaire est établie en fonction d'un tarif minimum applicable aux travaux effectués à domicile.

Le tarif minimum défini par l'article L. 721-9 du code du travail est le produit d'un salaire horaire par un temps d'exécution auquel sont ajoutés les frais d'atelier, les frais accessoires et, éventuellement, les heures supplémentaires.

Le système mis en place par la loi de 1957 et confirmé en 1982² tend à privilégier la négociation collective par la détermination dans les conventions collectives, pour les branches professionnelles recourant aux travailleurs à domicile, de tableaux des temps d'exécution et la fixation de taux de salaires horaires. C'est en l'absence de dispositions dans les conventions collectives étendues qu'il revient au préfet, après consultation d'une commission départementale, de fixer les éléments de calcul du salaire minimum³. L'intervention du préfet est prévue lorsque les salaires pratiqués en atelier sont sensiblement supérieurs à ceux prévus par la convention ou l'accord d'entreprise applicable. Le préfet fixe alors le taux horaire appliqué pour la détermination de la rémunération forfaitaire des travailleurs à domicile en fonction du salaire des ouvriers d'habileté moyenne exécutant en atelier des travaux analogues. Le principe d'égalité de rémunération entre ouvriers en atelier et travailleurs à domicile se trouve donc reconnu.

Le ministre chargé du travail peut, après consultation de commissions compétentes, soit spontanément, soit à la demande d'une organisation professionnelle, voire même de toute personne intéressée, fixer, par arrêté, pour une partie ou pour l'ensemble du territoire les temps d'exécution de travaux à domicile ou les taux horaires applicables à certaines professions.

Au salaire de base, viennent s'ajouter, en général sous forme de pourcentage, les frais d'atelier et les frais accessoires qui comprennent le loyer, le chauffage, l'éclairage du local de travail, la force motrice, l'amortissement normal des moyens de production.

Par ailleurs, dans l'hypothèse où le donneur d'ouvrage impose au travailleur à domicile des délais de réalisation du travail confié nécessitant de prolonger la durée journalière de travail au-delà de huit heures, des majorations

¹ Cass. soc. 14 octobre 1970, n° 69-40.358, JCP 1970-89380.

² Loi n° 82-957 du 13 novembre 1982.

³ Articles L. 721-11 et L. 721-12 du code du travail.

du tarif d'exécution sont dues à raison de 25 % pour les deux premières heures accomplies et 50 % pour les suivantes. Des majorations sont aussi dues en cas de travail se prolongeant le dimanche ou un jour de fête légale.

Dans tous les cas, la rémunération forfaitaire ne peut être inférieure au SMIC¹.

La loi impose également le respect d'un certain nombre de formalités : déclaration à l'inspecteur du travail, établissement en deux exemplaires d'un bulletin ou carnet comportant des mentions obligatoires (identification du donneur d'ouvrage, nature et quantité du travail, délai de livraison, montant de la rémunération...).

4.3. *Aides familiaux et auxiliaires*

Enfin, le travailleur à domicile doit travailler seul ou avec son conjoint et leurs enfants ou avec un auxiliaire. Il s'agit vraisemblablement de la seule survivance, dans le code du travail, des dispositions relatives aux « ateliers familiaux » composés sous l'autorité du père, de la mère ou du tuteur, des seuls membres de la famille.

Le travailleur à domicile peut donc être aidé par son conjoint et ses enfants à charge au sens du code de la sécurité sociale². A défaut, il peut avoir recours à un (et un seul) auxiliaire³. Dans cette hypothèse, l'auxiliaire est alors salarié du travailleur à domicile qui a les obligations :

- d'un donneur d'ouvrage, si l'auxiliaire travaille à son propre domicile ;
- d'un employeur de droit commun, si l'auxiliaire travaille avec le travailleur à domicile dans le même local que ce dernier.

Toutefois, en cas d'insolvabilité du travailleur à domicile, le code du travail précise⁴ que conformément à l'article L. 125-2, le donneur d'ouvrage devient responsable du paiement du salaire et des congés payés de l'auxiliaire ainsi que des cotisations sociales.

4.4. *Subordination juridique et présomption de salariat*

Au delà de ces conditions qui doivent être appréciées de façon cumulative, le législateur, pour mettre un terme à des difficultés présentes et futures d'interprétation, apporte, à l'article L. 721-1 du code du travail, des précisions complémentaires en indiquant qu'il n'y a pas lieu, pour la reconnaissance de la qualité de travailleur à domicile, de rechercher :

- le nombre d'heures effectuées : la qualité de travailleur à domicile ne dépend pas du caractère habituel et régulier du travail effectué pour un donneur d'ouvrage, lequel travail peut être épisodique, saisonnier et sans obligation d'exclusivité... ;

¹ Article L. 721-14 du code du travail.

² C'est-à-dire par un enfant de moins de 16 ans non salarié, un enfant de moins de 18 ans en apprentissage, un enfant de moins de 20 ans poursuivant ses études...

³ Qui peut être un enfant qui n'est pas ou plus en charge.

⁴ Article L. 721-5 du code du travail.

- si les travailleurs à domicile se procurent eux-mêmes les fournitures accessoires, qui ne constituent pas un élément du tarif et doivent alors faire l'objet d'un remboursement séparé (article L. 721-17 du code du travail) ;
- si le local où ils travaillent et le matériel qu'ils emploient, quelle qu'en soit l'importance, leur appartiennent : le travailleur à domicile peut exercer son activité dans un local et avec un matériel dont il est indifféremment le propriétaire ou le locataire. Cependant, la réunion dans un même local de plusieurs travailleurs à domicile pour exécuter des tâches complémentaires confère, hormis le cas du travail en famille, la qualité d'ouvriers en atelier ;
- s'ils travaillent sous la surveillance immédiate et habituelle du donneur d'ouvrage ;
- s'il existe entre-eux et le donneur d'ouvrage un lien de subordination juridique sous réserve de l'application de l'article L. 120-3.

Ces deux considérations confirment le souci du législateur face aux débats lancinants de la jurisprudence et de la doctrine d'avant-guerre d'abandonner la suprématie du critère de la subordination juridique au profit, si ce n'est d'une subordination économique, du moins de la prise en compte des circonstances de fait ou du principe de réalité.

Sans raviver le débat, il semble possible d'affirmer qu'aujourd'hui il est quelque peu simpliste de réduire ou de ramener la notion de lien de subordination juridique à l'exercice d'une « surveillance immédiate ou habituelle », c'est-à-dire d'un contrôle matériel et physique lié à la présence de l'employeur ou de son représentant. Dans le monde du travail, l'accent est davantage mis sur l'utilisation des compétences, le développement des aptitudes personnelles notamment l'autonomie, la motivation et la disponibilité en vue de la réalisation d'objectifs dont le contrôle des résultats, sous des formes adaptées, fait partie.

Aujourd'hui, en ce qui concerne les travailleurs à domicile, il existe de nombreux éléments ou indices convergents en faveur de l'existence d'un lien de subordination juridique : matières premières et fournitures accessoires fournis par le donneur d'ouvrage, matériel mis à disposition, travaux d'exécution ou répétitifs se prêtant facilement à un dénombrement et réalisés conformément aux instructions et sur le modèle remis par le donneur d'ouvrage, temps d'exécution calculés par référence aux travaux exécutés en atelier, délais de réalisation imposés, choix de la situation de salarié, non-acceptation des risques économiques et non-perception des profits qui sont les éléments essentiels du travailleur indépendant et de l'entreprise... Dans la relation de travail et quel que soit le type d'activité, le travailleur à domicile, tout en disposant d'une relative liberté dans l'organisation de son temps de travail liée à son éloignement de l'atelier, obéit aux ordres de l'employeur et n'est pas libre des procédés d'exécution du travail. Les éléments de fait plaident en faveur d'une subordination juridique dont la forme et les manifestations n'étaient pas perceptibles lors du XIX^e siècle.

L'adjonction au sein de l'article L. 721-1 du code du travail de la référence à l'article L. 120-3 du même code introduite par la loi du 11 février 1994,¹ dite « loi Madelin » est venue, sous un objectif apparent et louable de simplification, remettre en cause l'équilibre progressivement mis en place depuis 1915.

Jusqu'en 1957, une mention du code du travail précisait que le statut des travailleurs à domicile était applicable à ces travailleurs mêmes inscrits au registre des métiers². Une même personne pouvait avoir les deux qualités et exciper de l'une ou de l'autre selon le travail confié. Cette disposition avait pour objet d'empêcher la fraude qui consiste à exiger du travailleur à domicile son inscription au registre des métiers pour éviter l'application des dispositions sociales.

Lors des débats parlementaires de la loi de 1957, cette dualité de situation a été estimée préjudiciable aux artisans : la concurrence entraînant, pour cette catégorie de travailleurs une baisse des prix. Après débats tant à l'Assemblée Nationale³ qu'au Conseil de la République⁴, un amendement fut adopté précisant que *« lorsqu'un artisan ou un travailleur indépendant travaille à façon pour un donneur d'ouvrage, le prix ne peut être inférieur au tarif fixé pour les travailleurs à domicile... majoré des charges sociales et fiscales et de l'amortissement normal des moyens de production »*.

Cet article 8 de la loi de 1957 qui prévoyait des dispositions pénales en cas d'infraction n'était pas intégré dans le code du travail. Il avait l'avantage d'aligner les deux situations en évitant une concurrence fâcheuse et en limitant, tant que faire se peut, le danger d'inscription « forcée » du travailleur à domicile au registre des métiers.

Le système juridique mis en place par la loi de 1994 consiste à introduire dans un texte qui établissait une présomption de salariat (article L. 721-1), grâce à un renvoi à un autre article du code du travail (article L. 120-3), une présomption de non-salariat :

« Les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et des allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales sont présumées ne pas être liées par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à cette immatriculation.

Toutefois, l'existence d'un contrat de travail peut être établie lorsque les personnes citées au premier alinéa fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ouvrage dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci »...

Désormais, un travailleur à domicile qui sera immatriculé à l'un des registres précités ne sera plus considéré comme salarié sauf à démontrer

¹ Loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et l'entreprise individuelle.

² Ancien article 33 du code du travail.

³ Journal officiel, débats Assemblée Nationale, séances des 7, 12 et 13 février 1957.

⁴ Journal officiel, débats Conseil de la République, séances des 20 juin, 10 et 18 juillet 1957.

l'existence d'une subordination juridique dont la nouvelle loi exige la qualification de permanente. Dès lors, toute prestation de courte durée ou présentant un caractère occasionnel ne pourrait recevoir la qualification de contrat de travail¹. Cette nouvelle exigence dont la démonstration n'est pas facile à faire, risque de faire naître un certain nombre de contentieux et de prolonger bien inutilement des incertitudes juridiques. Le concept de simplification qui présidait à la loi de 1994 perd ainsi, quelque peu, de son intérêt.

La consultation de la jurisprudence sur la requalification du contrat de travail montre que ces craintes ne sont pas vaines. Il existe un contentieux permanent sur ce problème de requalification qui, en période de chômage important fait une place non négligeable aux pressions exercées pour obtenir des salariés leur inscription à un registre de métiers ou du commerce et des services.

Le débat est, certes, plus large que celui des travailleurs à domicile pour recouvrir non seulement les travailleurs indépendants mais aussi, d'une façon générale, la sous-traitance². Il concerne, de façon peut être encore plus importante, l'application du code de la sécurité sociale au régime général duquel le ministère de tutelle est accusé de vouloir soumettre tous les travailleurs. Mais il concerne aussi les travailleurs à domicile ayant recours aux nouvelles technologies, les « télétravailleurs », auxquels le ministre de l'époque a voulu ouvrir les portes d'autres statuts juridiques non salariés.

4.5. Une législation inappliquée

Une disposition essentielle de la loi de 1957 concerne la fixation des salaires selon un système déjà évoqué de détermination des temps d'exécution et de fixation du salaire horaire par voie de conventions collectives ou d'accords collectifs et, à défaut, par le préfet après avis d'une commission consultative paritaire, le ministre chargé du travail pouvant intervenir, par arrêté, pour une partie ou pour l'ensemble du territoire.

Dans son rapport sur le travail à domicile³, M. Gérard Braun précisait que peu de conventions collectives contenaient des dispositions relatives aux salaires. A quelques conventions collectives nationales (ganterie de peau, industrie textile, industrie du bouton et de la bretelle, habillement), il fallait alors adjoindre des accords particuliers : couteliers de la région de Thiers, tisseurs rubaniers de Saint-Etienne.

La procédure de fixation par arrêté ministériel des temps d'exécution de certains travaux à domicile pour l'ensemble du territoire n'a été utilisée qu'une dizaine de fois pour des productions diverses : confection de broderies et coiffures d'uniformes, ganteries, parapluies, chemiseries pour hommes, cartonnages, roulottage de mouchoirs, carrés et écharpes de soie, éponges métalliques et en matières plastiques, confection de sacs, blouses-tabliers...

¹ Bernard Teyssié, « Sur un fragment de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 : commentaire de l'article L. 120-3 du code du travail », Droit social, n° 7/8, juillet-août 1994, p. 667.

² Gérard Lyon-Caen, « Où mènent les mauvais chemins » et Fabienne Doroy « La vérité sur le faux travail indépendant », Droit social, n° 7/8, juillet-août 1995, p. 647 et 638.667.

³ Gérard Braun, député des Vosges, parlementaire en mission, Rapport au Premier ministre sur le travail à domicile, 16 mars 1981.

Outre le faible nombre d'arrêtés intervenus eu égard à la diversité des activités des travailleurs à domicile, il faut constater leur ancienneté puisqu'aucune procédure n'a été mise en place depuis 1962. De plus, ces arrêtés fixant des temps d'exécution ne sont applicables que dans la mesure où des taux de salaires visant ces travaux ont été fixés par une convention collective, un arrêté préfectoral ou un arrêté ministériel. Dans cette dernière catégorie, aucun arrêté n'a été pris.

En ce qui concerne les arrêtés préfectoraux, Gérard Braun établissait, à la fin de l'année 1980, le bilan suivant :

- 41 arrêtés fixant des temps d'exécution dont 14 seulement sont postérieures à la loi de 1957, le dernier étant daté du 2 août 1971 ;
- 94 arrêtés fixant le taux des salaires dont 41 pris depuis la loi de 1957, le dernier étant du 3 septembre 1980 ;
- 37 arrêtés fixant les frais d'ateliers dont 17 depuis la loi de 1957, le dernier datant de 1971.

Des informations recueillies auprès de directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation confirment que la procédure de fixation des temps d'exécution, des taux de salaires et des frais d'atelier est désormais, au niveau départemental, tombée en désuétude.

Le fondement même de la loi de 1915 qui avait pour objectif de protéger les travailleurs à domicile en matière de salaires ne trouve plus d'application réelle. Certes, aux termes de l'article L. 721-14 du code du travail, la législation sur le SMIC est applicable aux travailleurs à domicile. Mais en l'absence d'indication relative à la durée du travail et à la détermination des temps d'exécution, il convient d'émettre les plus extrêmes réserves sur le respect de ces dispositions législatives susceptibles de prendre le relais d'une négociation collective et d'une action administrative défaillantes. Des interrogations de même nature peuvent se poser en ce qui concerne le paiement des heures supplémentaires prévues à l'article L. 721-16 du code du travail dont le calcul obéit à des modalités particulières à savoir un calcul journalier et non hebdomadaire comme le prévoit la règle de droit commun.

Le principe d'égalité posé par l'article L. 721-6 du code du travail selon lequel « *Les travailleurs à domicile bénéficient des dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés* » connaît cependant des atténuations voire même des exceptions.

L'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 exclut de la mensualisation les travailleurs à domicile et cette exclusion est maintenue bien que la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 vise l'article L. 131-2 dans lesquels ils sont nommément désignés et bien qu'ils bénéficient des congés pour événements familiaux prévus par l'accord initial et repris à l'article L. 226-1 du code du travail !

Les travailleurs à domicile « *bénéficient des dispositions conventionnelles liant le donneur d'ouvrage, sauf stipulations contraires, dans les conventions ou accords collectifs de travail en cause* ». Il ressort de ce deuxième alinéa de l'article L. 721-6 du code du travail, qu'une convention collective, qu'elle

contienne ou non des dispositions particulières à leur égard, est normalement applicable aux travailleurs à domicile. En revanche, l'exclusion de ces travailleurs à domicile du bénéfice de la convention collective doit résulter d'une disposition explicite ce qui est actuellement le cas des conventions collectives nationales des industries agro-alimentaires, des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment et de la bijouterie-joaillerie-orfèvrerie.

Peu nombreuses sont les conventions collectives nationales qui contiennent des dispositions visant les travailleurs à domicile. Il en existe quatorze : elles concernent les industries du bouton, de la bretelle-ceinture, du camping, du caoutchouc, de la chapellerie, des maîtres-artisans de la chaussure, de la chemiserie sur mesure, de la ganterie de peau, de l'habillement, du jouet, du textile, du cartonnage, de l'édition et des notaires.

Dans tous les cas, chaque travailleur à domicile doit recevoir un document reprenant les mentions de l'avis obligatoirement affiché dans l'entreprise à savoir l'intitulé exact de la convention collective applicable à l'entreprise et les modalités de consultation durant le temps de travail¹.

Les dispositions relatives à la résiliation du contrat de travail sont aussi applicables de plein droit aux travailleurs à domicile : entretien préalable, préavis, indemnité de licenciement dont le montant est cependant calculé sur la moyenne non pas des trois mais des six derniers mois qui précèdent la rupture².

La situation en matière de conditions de travail et plus particulièrement d'hygiène et de sécurité reste aussi de construction complexe et incomplète. En application de l'article L. 721-22 du code du travail, des décrets particuliers peuvent être pris pour certains travaux ou professions afin de protéger les travailleurs à domicile et leurs auxiliaires.

Des arrêtés peuvent même fixer les catégories de travaux qui, en raison des dangers présentés pour la santé des ouvriers, engagent la responsabilité des employeurs en cas d'inobservation de mesures individuelles de protection définies par les décrets pris en application de l'article L. 231-2 du code du travail relatif aux dispositions générales de prévention. L'inspecteur du travail informé préalablement, par l'employeur, de la nature des travaux à réaliser, peut le mettre en demeure de cesser de recourir aux services du travailleur à domicile.

Outre le fait qu'un seul arrêté ministériel a été pris (pour prévenir les risques d'intoxication benzolique³), il est vite apparu que les capacités d'intervention de l'inspecteur du travail étaient limitées en raison non seulement du nombre et de la dispersion géographique des travailleurs à domicile mais aussi de la difficulté de constater la réalité des conditions de travail, c'est-à-dire d'entrer au domicile du travailleur.

Progressivement, le législateur a étendu à l'ensemble des salariés le bénéfice d'une surveillance médicale (visite à l'embauche et visites annuelles) y

¹ Article R. 135-1 du code du travail.

² Article R. 721-5 du code du travail.

³ Arrêté du 23 juillet 1946, Journal officiel de la République française du 26 juillet 1946.

compris aux travailleurs à domicile¹. Cependant, le décret d'application n'est jamais intervenu.

Il n'existe, au plan juridique, aucune restriction à l'égard des travailleurs à domicile en matière de représentation du personnel. Ils sont intégralement pris en compte dans l'effectif de l'entreprise pour l'exercice du droit syndical dans l'entreprise (article L. 412-5 du code du travail), les délégués du personnel (article L. 421-2 du code du travail) et le comité d'entreprise (L. 431-2 du code du travail). Ils peuvent donc participer à la désignation de leurs représentants et sont d'ailleurs électeurs et éligibles dans les conditions du droit commun. Au plan de la réalité, il est bien évident que l'établissement du travailleur à domicile dans un site distinct de celui de l'entreprise constitue un obstacle à l'application de ces dispositions dont il n'existe aucune modalité particulière adaptée à la situation. Les difficultés se rencontrent tant dans la possibilité des travailleurs à domicile pour exercer leurs droits individuels et collectifs que pour les représentants du personnel pour exercer leurs mandats auprès des premiers.

Les conseils de prud'hommes² sont les tribunaux naturellement compétents pour toutes les contestations relatives au statut des travailleurs à domicile. Une disposition spécifique prévoit l'affichage du tarif résultant d'un jugement portant sur un différend en matière de rémunération.

La refonte par la loi de 1957 des dispositions du code du travail avait « pour objet de protéger efficacement les travailleurs à domicile... et à les faire bénéficier de l'ensemble de la législation sociale suivant des modalités adaptées à leurs conditions particulières de travail »³. L'examen de la situation qui s'est aggravée depuis le précédent constat de 1981⁴ montre que des éléments essentiels de cette législation sont tombés en désuétude ou ne sont pas, pour différentes raisons, appliqués. D'autres se sont révélés, dans la réalité de l'activité exercée, inadaptés. Les conséquences de cette situation sont préjudiciables aux travailleurs à domicile et constituent des sources d'inégalités importantes par rapport aux autres salariés en entreprise. Elles favorisent aussi des conditions illégales de travail et faussent les règles normales de la concurrence. La diminution du nombre de travailleurs à domicile ne doit pas conduire à sous-estimer le problème ni à faire oublier les fondements protecteurs du droit du travail d'autant plus que l'émergence du télétravail remet ces interrogations à l'ordre du jour.

B - L'INADAPTATION DE CES DISPOSITIONS AUX EMPLOIS DU TERTIAIRE

Le travail à domicile s'est, tout d'abord, développé dans l'industrie de la confection, du vêtement et de la lingerie. Il s'est progressivement étendu à

¹ Article L. 721-23 du code du travail.

² Le premier conseil de prud'hommes créé à Lyon par une loi du 18 mars 1806 avait pour attribution de se prononcer sur les différends des travailleurs à domicile (« canuts »).

³ Circulaire T.E. 39/64 (IV) du 31 mars 1964 relative à l'application du statut de travailleurs à domicile.

⁴ Gérard Braun, député des Vosges, parlementaire en mission, Rapport au Premier ministre sur le travail à domicile, 16 mars 1981.

d'autres activités annexes et connexes à celles-ci en intégrant diverses activités éloignées du noyau initial.

C'est ainsi que le décret du 30 juillet 1926 ajoute de nouvelles formes de travail à domicile différentes des emplois traditionnellement industriels comme, par exemple :

- « *travaux de publicité : confectionneuses d'adresses, copistes, plieuses ;*
- *coloriage et enluminage d'images et de cartes ;*
- *retouche, repiquage et coloriage de clichés ou d'épreuves photographiques et de films ».*

La diversité ou l'hétérogénéité du travail à domicile n'est donc pas apparue après la seconde guerre mondiale. Dès avant cette dernière, étaient déjà effectuées à domicile, non seulement des tâches classiques, répétitives, en séries mais aussi des tâches nécessitant des aptitudes manuelles et des qualifications ou compétences plus grandes.

Dans les années trente, naissent des entreprises de dactylographie qui confient à des travailleuses à domicile la frappe de courriers, de dossiers, de travaux universitaires (thèses, ouvrages...), de romans ou d'autres activités littéraires ou journalistiques. Une évolution se produit dans la nature des travaux sous la forme d'un glissement d'opérations strictement industrielles vers une activité tertiaire.

Ce type d'activité s'est principalement développé dans le secteur de la presse et de l'édition qui nécessitait une participation de plus en plus nombreuse de collaborateurs dans les journaux, les revues, les dictionnaires, les encyclopédies... Les travaux se caractérisent par une succession d'opérations (rédaction, frappe, relecture, corrections...) exécutés par des personnes différentes.

L'apparition de ce phénomène de la tertiatisation du travail à domicile a suscité un contentieux en matière d'affiliation au régime général de la sécurité sociale et, par là même, en matière de droit du travail. En effet, le code de la sécurité sociale¹ stipule que les travailleurs à domicile répondant à la définition donnée par le code du travail sont obligatoirement assujettis au régime général.

Le fait que les dispositions du code du travail aient été, à l'origine, incontestablement rédigées à l'attention de travailleurs manuels avait laissé à penser qu'elles étaient strictement applicables à la catégorie des seuls travailleurs ouvriers. Le principal argument avancé pour ne pas considérer les « employés » comme des travailleurs à domicile au sens du code du travail était que leur activité ne portait pas sur une transformation matérielle de matières premières confiées par le donneur d'ouvrage et ne constituait pas une participation à un ouvrage inséré dans le cycle professionnel susceptible d'une exploitation financière, c'est-à-dire ne participait pas à la production directe d'un objet ou d'une partie d'objet susceptible d'être mis en vente. Dans un arrêt du 10 janvier

¹ Articles L. 311-2 et L. 311-3 du code de la sécurité sociale.

1968¹, la Cour de cassation devait rejeter cet argument au motif qu'il ajoutait, en réalité, une exigence supplémentaire aux conditions prévues limitativement par le code du travail. Un arrêt de la cour d'appel de Paris devait, la même année, rappeler qu'aucune discrimination ne pouvait être faite en fonction de l'activité exercée dans la mesure où le champ d'application de la loi était très large : « établissements industriels, artisanaux ou non, commerciaux ou agricoles, de quelque nature que soient les établissements, qu'ils soient publics ou privés, laïques ou religieux, même s'ils ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance² ».

Comme le fait remarquer le professeur Roger Jambu-Merlin, « les dispositions légales ont, de toute évidence, une portée très générale et l'on ne saurait en limiter l'application aux métiers qui ont historiquement provoqué leur apparition »³. Elles s'appliquent aux ouvriers à domicile comme aux employés à domicile dès lors que sont remplies les conditions prévues par le code du travail.

Toutefois, d'autres contentieux toujours en matière d'assujettissement au régime général de la sécurité sociale se sont développés tant en raison d'une tentative d'éviter le versement des cotisations sociales dont le niveau s'est progressivement alourdi que de véritables interrogations sur la qualité de travailleur à domicile au regard du code du travail.

Il est évident que certaines activités peuvent être exercées indifféremment à titre de salarié ou de travailleur indépendant. Dès lors, en l'absence de situations clairement préétablies au plan juridique avant le début de la prestation, peuvent naître des différends qui seront soumis aux tribunaux par les parties en présence voire même éventuellement par les organismes sociaux ou les services fiscaux.

Il n'est pas possible d'établir une liste exhaustive des emplois occupés par des travailleurs à domicile d'autant plus qu'il conviendrait d'examiner dans le détail les cas d'espèce sur lesquels les tribunaux ont été amenés à se prononcer. Toutefois, à titre d'exemples, la qualité de travailleur à domicile a été reconnue à des personnes exerçant des tâches qui correspondent à des qualifications d'employés, techniciens ou cadres : dactylographe⁴, dessinateur industriel⁵, correcteurs de devoirs⁶... Mais les contentieux les plus nombreux ont concerné le secteur de la presse et de l'édition : traducteur⁷, conseiller littéraire⁸, lecteur,⁹ rédacteur-correcteur, dessinateur ou illustrateur¹⁰, maquettiste¹¹...

¹ Cass. Soc. 10 janvier 1968, Caisse primaire de sécurité sociale de Paris/Dame Bellouard, D. 1968, 492, note Jean Minjoz.

² Article L. 721-1 du code du travail.

³ Roger Jambu-Merlin, *Les travailleurs intellectuels à domicile*, Droit social, n° 7/8, juillet-août 1981.

⁴ Cass. Soc. 28 juin 1973 et 6 mai 1981, BC V n° 378.

⁵ Cass. Soc. 23 juin 1976, BC V n° 391.

⁶ Cass. Soc. 23 novembre 1978, BC V n° 797 et 23 novembre 1988, BC V n° 620.

⁷ Cass. Soc. 24 mai 1972, IBM c/ DRASS et 4 octobre 1990, n° 3506 D.

⁸ Cass. Soc. 22 janvier 1981, BC V n° 60 et 29 mars 1990, BC V n° 148.

⁹ Cass. Soc. 29 mars 1990, BC V n° 148.

¹⁰ Cass. Soc. 9 septembre 1983, Sté France Editions et Publications FEP c/ CP de la CAM région parisienne.

¹¹ Cass. Soc. 23 juin 1982, Groupement national d'édition SARL c/ CPCAM région parisienne.

Dans l'ensemble des motivations, deux arguments essentiels ont été dégagés pour la détermination de la qualité de travailleur à domicile :

- d'une part, l'existence d'un travail confié et contrôlé par un donneur d'ouvrage ;
- d'autre part, le versement d'une rémunération forfaitaire.

L'existence d'un travail confié revient à reconnaître que le point de départ de la relation naît de l'initiative du donneur d'ouvrage. Il n'y a pas, de la part du travailleur à domicile, de démarche de recherche de clientèle ce qui élimine le risque de confusion avec le travail indépendant. Le donneur d'ouvrage doit aussi en contrôler l'exécution. Ce contrôle peut revêtir des formes différentes selon la nature des travaux confiés. Les instructions données par le donneur d'ouvrage, le respect de prescriptions dans l'accomplissement des tâches, les normes préétablies, les supports et formats, obligatoirement utilisés, les délais impartis, les comptes rendus à rédiger... sont autant d'éléments pris en compte par les tribunaux pour considérer l'existence d'un contrôle par le donneur d'ouvrage.

La notion de rémunération forfaitaire a été précisée par la Cour de cassation : il s'agit de « *la rémunération dont les bases précises dans une convention ou une décision réglementaire sont fixées et connues d'avance, sans qu'il soit nécessaire que le barème de référence soit unique*¹ ». En effet, elle doit être appréciée dans le cadre des dispositions du code du travail qui la prévoit. Il ne s'agit pas d'une rémunération globale, fixée unilatéralement ou arbitrairement. Au contraire, sa détermination se fonde sur des éléments précis qui se décomposent d'une part, en temps d'exécution et d'autre part, en taux horaire de salaire lesquels devraient être fixés par les conventions collectives de la qualification ou, à défaut, par des arrêtés préfectoraux. Il doit aussi être tenu compte des heures supplémentaires et de frais d'atelier. Dans tous les cas, la réglementation du SMIC est applicable. La notion de rémunération forfaitaire des travailleurs à domicile ne doit pas être confondue avec celle de forfait utilisée, par exemple, dans les relations avec les entreprises artisanales, commerciales ou industrielles.

De plus, la loi pose aussi un principe d'égalité de rémunération entre travailleurs à domicile et travailleurs en atelier. Le taux horaire de salaire doit être, selon l'article L. 721-12 du code du travail, déterminé après constatation du « *salaire habituellement payé dans la région aux ouvriers de la même profession et d'habileté moyenne travaillant en atelier et exécutant les divers travaux courants de la profession* ». Si, comme cela été constaté, la procédure de fixation de la rémunération est tombée en désuétude, il n'est resté pas moins que le principe d'égalité reste posé et doit recevoir application.

En revanche, dans la logique de ces principes et modalités, la qualité de travailleur à domicile n'a pas été reconnue à des personnes exerçant à leur domicile une activité dont l'indépendance était démontrée par l'existence d'une clientèle privée, l'emploi de plusieurs salariés, la possibilité d'accepter ou de refuser une commande, la possibilité de proposer des articles rédigés sur des

¹ Cass. Soc. 8 novembre 1979 et Cass. Soc. 17 mai 1978, Editions Vaillant c/ CPAM de la région parisienne.

sujet historiques dont les thèmes ont été librement choisis par l'intéressé, l'activité de création artistique soumise à d'autres réglementations (loi du 11 mars 1957 sur la propriété artistique, régime des artistes-auteurs¹ d'oeuvres littéraires et dramatiques, musicales et chorégraphiques, audiovisuelles et cinématographiques, graphiques et plastiques et photographiques).

Dans ces conditions, les principes et modalités de détermination de cette rémunération forfaitaire ont été conçus pour des travaux de production que la division du travail a permis de quantifier et, comme l'a fait la jurisprudence, ont pu être appliqués à d'autres situations professionnelles relevant d'activité de type tertiaire. Les dispositions fondamentales du code du travail relatives aux travailleurs à domicile méritent vraisemblablement des ajustements mais constituent, en quelque sorte, un statut de droit commun.

La question est de savoir si l'introduction des Nouvelles technologies de l'informatique et de la communication (NTIC) sont de nature à remettre en cause ces dispositions.

Comme cela a déjà été évoqué, le télétravail correspond à des pratiques diverses qui n'entrent pas toutes dans le cadre du travail à domicile.

Il est possible de souligner d'abord deux cas qui ne peuvent pas être placés sous les dispositions du livre VII du code du travail : le travailleur indépendant et le salarié de droit commun.

L'utilisation des nouvelles techniques par un travailleur indépendant reste sans incidence sur sa situation juridique. Le recours à des outils informatiques et/ou de télécommunications ne peut avoir pour effet de modifier la nature de la prestation que ce travailleur indépendant réalise pour ses clients dans le cadre d'une prestation de services. La situation limite est celle d'une personne travaillant à domicile, inscrite au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers qui revendiquerait, pour une tâche déterminée, l'application du code du travail. Depuis la modification de l'article L. 120-3 du code du travail, cette personne est présumée ne pas être liée par un contrat de travail et supporte le poids de la charge de la preuve. Elle doit démontrer l'existence d'un lien de subordination juridique permanente. Dans une telle situation, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation², au-delà de « *la volonté exprimée par les parties ou de la dénomination qu'elles ont donné à leur convention* », les tribunaux se prononceront à partir « *des conditions dans lesquelles le travail est effectivement accompli* ». Il reste, à ce jour, une incertitude sur l'interprétation qui pourra être faite, par les juridictions, du caractère permanent du lien de subordination juridique. Cette exigence de permanence, comme le souligne Jean-Emmanuel Ray³, risque d'écarter les salariés en situation déjà précaire : contrats à durée déterminée, temps partiel.

Nombreux seraient, désormais, les salariés de droit commun amenés à travailler à leur domicile. Les exemples sont très divers : les cas individuels

¹ Article L. 382-1 du code du travail.

² Cass. Soc. 5 mai 1995.

³ Jean-Emmanuel Ray, *De Germinal à Internet, une nécessaire évolution du critère du contrat de travail*, Droit social, n° 7/8, juillet-août 1995, p. 634.

côtoient des situations collectives, le choix individuel jouxte des modifications subies dans l'organisation de l'entreprise, l'amplitude est, comme la périodicité, très variable... Des parents peuvent, dans le cadre d'un accord d'entreprise, travailler à domicile le mercredi, des cadres peuvent être autorisés à rester chez eux le vendredi pour « boucler » leurs rapports, des agents commerciaux, à l'instar des VRP qui, en fin de semaine, téléphonaient, de leur domicile, leurs commandes, les transmettent désormais, au même moment et du même lieu, à l'aide d'un modem... Sont manifestement compris dans cette situation nombre de salariés dits « nomades » dont l'activité est, par définition, itinérante. Pour eux, les NTIC ont pu modifier leurs conditions de travail mais pas ce qui caractérise leur essentielle activité : le déplacement.

Le développement de l'informatique, la réduction des volumes des matériels, la naissance du micro-ordinateur portable, l'apparition du modem et sa diffusion exponentielle avec l'explosion du réseau Internet constitue très certainement des facteurs favorisant l'exercice d'une activité professionnelle à domicile. Cependant, sans revenir sur les aspects statistiques, force est de constater que l'ampleur du phénomène reste difficilement quantifiable et saisissable. Il n'en reste pas moins que des salariés peuvent, désormais travailler à partir de leur domicile, de façon plus ou moins régulière et habituelle, pour des durées variables, mais tout en conservant leur place dans leur entreprise. Cette modalité d'organisation du travail qui autorise une présence à domicile peut, éventuellement, être formalisée par un avenant au contrat de travail prévoyant une indemnisation pour tenir compte de ce que l'on appelle, dans le travail à domicile, les frais d'atelier (loyer, chauffage, communications téléphoniques...). Toutefois, au plan juridique, les éléments constitutifs du travail à domicile au sens du livre VII ne sont pas établis. Il s'agit de salariés qui effectuent, de façon temporaire, leur travail à leur domicile sans remise en cause de leur contrat initial. Quelles que soient les modalités particulières d'exercice, ils sont et restent des salariés de droit commun qui ne remplissent pas les conditions des articles L. 721-1 et suivants du code du travail.

Doivent aussi entrer ou rester dans la catégorie des salariés de droit commun, ceux qui, dans le cadre de ce qu'il faut bien appeler, compte tenu de la faiblesse des effectifs en jeu, des expérimentations en cours travaillent dans les « télécentres », « centres dédiés », « bureaux de voisinage » ou selon l'expression anglo-saxonne « *telecottages* »¹. Dans un local où sont regroupés des moyens informatiques et de télécommunications, peuvent travailler des salariés d'une même entreprise, de plusieurs entreprises et des travailleurs indépendants. Sans entrer dans le détail des problèmes juridiques, l'existence de ce type d'organisation pose des questions en termes de législation sociale et fiscale, en matière d'établissement, de groupement d'employeurs. En ce qui concerne les salariés, les dispositions relatives aux travailleurs à domicile ne sont pas

¹ Ces déterminations désignent un local doté de moyens informatiques et de télécommunications implanté hors des ateliers ou bureaux des entreprises concernées et dans lequel peuvent travailler des salariés des dites entreprises. Le local peut aussi être mis à la disposition de travailleurs indépendants.

applicables. De ce fait, ils sont des salariés de droit commun des entités juridiques qui le rémunèrent.

Il reste une dernière catégorie composée des travailleurs à domicile permanents ou, du moins, ayant une activité pouvant être régulière et habituelle et qui utilisent les nouvelles technologies tant pour l'exécution directe de leurs travaux que pour les relations avec l'employeur.

Il ne semble pas que la qualité de travailleur à domicile reconnue à la dactylographe ou au traducteur puisse être retirée au motif que la machine à écrire a été remplacée par le micro-ordinateur ou que la transmission du travail réalisé par voie postale a été relayée par la messagerie électronique... L'analyse juridique qui a conduit à cette reconnaissance ne paraît pas devoir être modifiée par le perfectionnement de l'outil de travail. Il peut même être soutenu que la technique permet et facilite un contrôle plus précis, plus étroit de l'activité de ce travailleur à domicile « informatisé » au point non seulement de montrer l'existence d'un lien de « télésubordination » ou de « télédisponibilité » mais aussi, éventuellement, de porter atteinte à sa vie privée¹.

« Le paradoxe est que les articles L. 721-1 et suivant du code du travail, rédigés il y a plus de cinquante ans pour des femmes produisant des robes ou des poupées de chiffon, paraît s'appliquer parfaitement au télétravailleur... »².

L'évolution technologique qui fait naître de nouveaux métiers et de nouveaux emplois susceptibles d'être exercés à domicile ne remet pas en cause la définition du travailleur à domicile. Elle met toutefois, plus fortement, l'accent sur les lacunes et carences de la législation : détermination de la rémunération, application des règles d'hygiène et de sécurité, modalités d'exercice des droits collectifs des travailleurs, respect du principe d'égalité avec les travailleurs en établissement...

L'inadaptation de la législation déjà relevée est accentuée et amplifiée en raison principalement de la puissance, de la rapidité, de la maniabilité des NTIC qui se moquent des distances et des ... frontières.

C - UNE RÉGLEMENTATION RÉCENTE ET SPÉCIFIQUE : LES ASSISTANTES MATERNELLES.

Parmi les travailleurs à domicile, les assistantes maternelles, c'est à dire les « personnes qui accueillent habituellement à leur domicile, moyennant rémunération, des mineurs qui leur sont confiés par des particuliers ou par des personnes morales de droit privé³ » occupent une place particulière.

En effet, d'une part, les assistantes maternelles constituent aujourd'hui la majorité des travailleurs à domicile puisque, selon la CNAF, leur nombre total s'élève pour 1997 à 324 000 dont 47 200 à titre permanent et 276 800 à la

¹ Jean-Emmanuel Ray, *Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination*, Droit social, n° 6, juin 1992, p. 525.

² Jean-Emmanuel Ray, *Le droit du travail à l'épreuve du télétravail : le statut du télétravailleur*, Droit social, n° 2, février 1996, p. 121.

³ Article L. 773-1 du code du travail.

journée. D'autre part, elles bénéficient, depuis la loi du 17 mai 1977, de dispositions spécifiques du code du travail.

Pendant de longues années, les « gardiennes » et « nourrices » n'ont bénéficié d'aucune disposition particulière en matière de droits sociaux et de contrôle sanitaire. Il faut attendre la loi Roussel de 1874 pour que soit mise en place une réglementation du « marché nourricier » reconnaissant ainsi l'emploi de « nourrice » accueillant des enfants en bas âge placés par l'assistance publique¹.

La loi de 1977 a eu pour effet d'insérer non seulement dans le code du travail mais aussi dans le code de la famille et de l'aide sociale des mesures spécifiques relatives aux conditions d'exercice, aux droits sociaux et financiers et obligations de cette catégorie de salariés tenant compte des conditions particulières d'exercice de la profession d'assistante maternelle.

Outre la définition de l'assistante maternelle qui renvoie à un agrément donné en application du code de la famille et de l'aide sociale, la loi précisait les dispositions du code du travail applicables à ces salariées et fixait des conditions de rémunération particulières dérogeant au droit commun :

- rémunération minimale de deux fois le SMIC horaire par enfant et par jour pour une durée de garde égale ou supérieure à huit heures ;
- versement en cas d'absence de l'enfant, d'une indemnité minimale compensatrice d'un SMIC horaire par enfant et par jour ;
- versement d'une indemnité représentative de congé payé.

Le code du travail prévoyait aussi des dispositions spéciales aux personnes employées d'une part, par des particuliers, d'autre part par des personnes morales de droit privé ; était ainsi prévu le cas des structures collectives, de nature associative, pouvant confier des mineurs à des assistantes maternelles.

Le développement de la politique familiale concrétisée tant par la mise en place de moyens collectifs (crèches, haltes-garderies...) que par la création d'aides individuelles (AFEAMA, AGED...) a eu pour conséquence d'entraîner une diminution du travail dissimulé et un accroissement du nombre d'emplois créés. Le cadre dans lequel les assistantes maternelles sont susceptibles d'exercer leur profession peut être très diversifié :

- soit au service direct des particuliers ;
- soit au sein d'organismes de droit privé : associations assurant un placement familial, crèche familiale gérée par des comités d'entreprise... ;
- soit au sein d'organismes de droit public notamment des collectivités locales : aide sociale à l'enfance gérée par les départements, crèches gérées par des communes ou par des établissements de santé...

Cette extension de la professionnalisation au sein de structures collectives a mis en évidence un certain nombre de difficultés liées à la diversité de ces

¹ Henri Noguès, *Le placement familial dans le secteur sanitaire et social : une forme de travail à domicile*, Le travail à domicile, hier et aujourd'hui, Actes du colloque de novembre 1990, Editions du CDMOT, Nantes, 1993.

situations et à l'inadaptation de la législation principalement dans le secteur du placement familial (mesures d'assistance éducative, enfance délinquante, handicapés...).

Des négociations entre les fédérations concernées des organisations syndicales de salariés et les représentants des organisations professionnelles¹ permirent de conclure le 30 octobre 1986, un protocole d'accord qui fut ultérieurement agréé par le ministère chargé des affaires sociales. Ce protocole avait pour objet d'adapter le statut légal des assistantes maternelles employées dans un centre ou service de placement familial autorisé, agréé ou habilité. Ce secteur se caractérise par un travail réalisé en étroite collaboration avec d'autres travailleurs sociaux et la nécessité de suivre des actions de formation ou de perfectionnement liées à la nécessaire connaissance des handicaps sociaux, troubles physiques ou psychomoteurs...

Un certain nombre de points ou d'orientations figurant dans le protocole de 1986 seront repris ou confortés dans la loi du 12 juillet 1992² dont les objectifs étaient de renforcer la professionnalisation non seulement des assistantes maternelles mais aussi, désormais, des assistants maternels et d'améliorer la qualité de l'accueil des enfants mineurs séparés de leurs parents et vivant en milieu familial.

Maintenant le principe du statut unique mais distinguant cependant les assistantes maternelles employées par les particuliers de celles employées par les personnes de droit privé ou par les personnes de droit public, la loi de 1992 différencie :

- l'accueil à titre non permanent des mineurs au domicile de l'assistante maternelle pendant la journée ;
- de l'accueil à titre permanent des mineurs au même lieu mais éventuellement jour et nuit dans le cadre d'un placement familial qui peut être continu (plus de quinze jours consécutifs) ou intermittent (moins de quinze jours consécutifs).

Il faut souligner l'évolution de la profession qui, essentiellement orientée vers la garde de jeunes enfants en général durant la période de travail professionnel des parents, se tourne vers d'autres formes d'activité : le placement familial durant des séquences plus ou moins longues, de mineurs pouvant présenter des troubles ou handicaps.

L'État et surtout les départements depuis la loi de décentralisation de 1983³ mais aussi d'autres organismes à vocation sociale participent au financement de ces activités ce qui justifie un droit de regard et de contrôle sur le fonctionnement du système. De plus, il est de la responsabilité de la puissance publique de fixer

¹ Syndicat général des organismes privés sanitaires et sociaux à but non lucratif (SOP), Syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfance et de l'adolescence (SNASEA), Syndicat national des associations de parents d'enfants inadaptés (SNAPEI).

² Loi n° 92-642 du 12 juillet 1992 relative aux assistants maternels et assistantes maternelles et modifiant le code de la famille et de l'aide sociale, le code de la santé publique et le code du travail, Journal officiel de la République française du 14 juillet 1992, p. 9447.

³ Loi n° 83-8 du 7 janvier 1983 relative à la répartition des compétences entre les communes, les départements, les régions et l'État, Journal officiel de la République française du 9 janvier 1987.

la réglementation applicable dans un secteur qui relève de la politique familiale et de l'action sociale au sens large. Dans le même temps, il convient de veiller à assurer aux salariés de ce secteur, comme à tous les autres salariés, des droits sociaux tout en tenant compte des modalités particulières d'exercice de leur profession. Les conditions de travail peuvent, en effet, varier de façon notable selon les différentes situations : assistante maternelle employée directement par un particulier pour la garde d'un enfant quelques heures par jour, travail identique mais dans le cadre permanent d'une structure collective (crèche municipale ou dépendant d'une CAF), enfant confié par le service départemental d'aide à l'enfance... De ce fait, la réglementation applicable aux assistantes maternelles apparaît particulièrement complexe comportant des dispositions communes et une juxtaposition de dispositions propres à chaque type de situation.

Compte tenu de l'intervention de la loi de 1992, les principales dispositions régissant les assistantes maternelles sont les suivantes.

En vertu de l'article 123-1 du code de la famille et de l'aide sociale, l'exercice de la profession est obligatoirement soumise à l'agrément du président du Conseil général. Le non-respect de cette disposition est d'ailleurs pénalement sanctionné¹. L'agrément donné pour une durée de cinq ans renouvelable, a pour objet de vérifier si « *les conditions d'accueil garantissent la santé, la sécurité et l'épanouissement des mineurs recueillis*² ». Toutefois, sans réponse de l'administration départementale dans un délai de trois mois (en cas d'accueil à la journée) ou six mois (en cas d'accueil permanent), l'agrément est réputé acquis. Une telle mesure présentée comme une simplification de procédure présente l'inconvénient majeur de contourner l'agrément et de laisser se créer des situations éventuellement préjudiciables aux mineurs placés. Pour obtenir l'agrément, il faut, aux termes du décret du 29 septembre 1992³, passer un examen médical, disposer d'un logement « *dont l'état, les dimensions et l'environnement permettent d'assurer le bien-être physique et la sécurité des mineurs* » et « *présenter les garanties nécessaires pour accueillir des mineurs dans des conditions propres à assurer leur développement physique et affectif* ». Pour vérifier si ces conditions sont remplies, le président de Conseil général dispose du pouvoir de solliciter l'aide de personnes morales (de droit public ou privé) qui peuvent effectuer des enquêtes notamment à domicile. Le président du Conseil général peut refuser, suspendre ou retirer ou modifier l'agrément. Cependant, outre l'obligation faite de motiver sa décision, en cas de retrait ou de modification, il doit aussi consulter une commission départementale consultative dont la composition paritaire assure la représentation élue des assistants ou assistantes maternelles.

¹ L'article 99 du code de la famille et de l'aide sociale prévoit un emprisonnement de trois mois et une amende de 25 000 F ou l'une des deux peines seulement.

² Article 123-1 du code de la famille et de l'aide sociale.

³ Article 2 du décret n° 92-1051 du 29 septembre 1992 relatif à l'agrément des assistants et assistantes maternelles et aux commissions consultatives paritaires départementales, Journal officiel de la République française du 30 septembre 1992.

Un des objectifs essentiels de la loi de 1992 a été d'aider les personnes dans l'exercice de leur profession en favorisant et développant la formation. L'article L.149-1 du code de la santé publique prévoit une formation obligatoire d'une durée minimale de soixante heures qui doit être effectuée dans les cinq années de l'agrément dont vingt heures au cours des deux premières années. Toutefois, une formation de 120 heures, dans les trois premières années de l'agrément, est exigée des assistantes maternelles employées par des personnes morales de droit privé. Il existe donc, en matière de formation, une différence de traitement importante entre les assistantes maternelles isolées, auxquelles ont recours les particuliers et celles employées dans des structures collectives. Le renouvellement de l'agrément est, désormais, conditionné par la justification de cette formation.

La détermination de la rémunération des nourrices ou gardiennes d'enfants a toujours posé d'importantes difficultés en raison des interprétations qui peuvent être faites de la notion de durée du travail de ces salariées. C'est pourquoi, la loi de 1992 reprenant le système mis en place par celle de 1977 détermine des rémunérations minimales :

- pour les assistantes maternelles accueillant des enfants à la journée : 2,25 fois le SMIC horaire par jour et par enfant pour une durée d'accueil égale ou supérieure à huit heures par jour. Pour une durée d'accueil inférieure à huit heures, la rémunération horaire est égale à 1/8^e de la rémunération de huit heures et pour une durée supérieure à dix heures, chaque heure supplémentaire est calculée à ce taux de 1/8^e. En cas d'absence de l'enfant, la loi a prévu le versement d'une indemnité compensatrice d'un montant égal à la moitié de la rémunération minimale ¹ ;
- pour les assistantes maternelles accueillant des enfants à titre permanent : un salaire minimum mensuellement garanti de 84,5 fois le SMIC horaire (soit l'équivalent d'un demi- SMIC mensuel)².

La loi porte le montant de l'indemnité représentative de congé payé à 10 % de l'ensemble de la rémunération annuelle et prévoit en cas d'absence de l'enfant l'attribution d'une rémunération minimale égale à la moitié de celle normalement perçue soit 1,125 fois le SMIC horaire (par jour et par enfant). Cette mesure législative permet d'atténuer les conséquences financières de l'absence de l'enfant qu'aurait dû garder l'assistante maternelle.

Il convient de rapporter le montant des rémunérations perçues, au demeurant faibles, non seulement au travail et à la responsabilité de l'assistante maternelle mais aussi à la disponibilité dont elle doit faire preuve principalement celle qui assurent un accueil permanent. En effet, ces dernières ne peuvent, sans autorisation, se séparer des enfants confiés lors de repos hebdomadaires, jours fériés, congés annuels, congés de formation, congés de maternité... Il est en effet tenu compte pour délivrer cette autorisation de la situation de chaque enfant, de

¹ Pour la garde d'un enfant à la journée, la rémunération brute minimale est donc de 90,50 F (40,22 F x 2,25). Chaque heure au-delà de la dixième est payée 11,31 F (90,50 F/8).

² Pour l'accueil permanent, la rémunération minimale brute est de 3 398,59 F (40,22 F x 84,5).

ses besoins psychologiques et affectifs, des possibilités de remise à la famille naturelle. Il n'est pas rare non plus que des contraintes particulières pèsent sur la famille d'accueil compte tenu de soins particuliers nécessités par l'état de santé de l'enfant. Il s'ensuit donc pour l'assistante maternelle, comme pour l'ensemble de la famille d'accueil, de réelles sujétions qui relèvent non seulement du domaine des conditions de travail mais aussi, en quelque sorte, du domaine affectif. C'est pour tenter de compenser ces lourdes sujétions que le législateur a prévu l'attribution de majorations particulières fixées par la voie réglementaire.

La loi de 1992, reprenant des orientations du protocole signé en 1986 accorde aux assistantes maternelles un certain nombre de dispositions qui les rapprochent des salariés de droit commun : entretien préalable en cas de licenciement, reconnaissance d'un droit d'expression, consultation d'une commission consultative paritaire départementale en cas de modification ou de retrait de l'agrément, motivation des actes de refus...

Enfin, un des points les plus importants de la loi de 1992 est de porter une attention particulière aux assistantes maternelles qui accueillent les enfants à titre permanent. Désormais, en plus du contrat de travail, est conclu un « contrat d'accueil » impliquant la famille d'accueil qui en a connaissance. L'assistante maternelle est consultée sur toute décision concernant le mineur et collabore au travail d'évaluation. Elle peut, enfin, sortir du rôle d'hébergement dans lequel elle était souvent cantonnée pour être reconnue comme partenaire privilégiée dans les équipes thérapeutiques et sociales (médecins, éducateurs spécialisés, psychologues, assistantes sociales...).

L'intérêt de l'observation de cette catégorie particulière de travailleurs à domicile réside dans le fait que des dispositions législatives, somme toutes récentes (1977, 1992), ont permis de structurer une profession en plein développement, selon ses différentes composantes et en tenant compte des spécificités des conditions de travail : employeurs multiples et divers, difficultés dans la détermination du temps de travail, fixation d'une rémunération minimale, mise en place d'une formation...

Toutefois, la réglementation mise en place a privilégié les relations de gré à gré entre les parents et les assistantes maternelles (à la journée) qui restent, en raison de leur dissémination, particulièrement isolées. Cette situation constitue, comme pour les autres travailleurs à domicile, un obstacle à une bonne connaissance de leur condition, de leurs problèmes et difficultés. Elle gêne le développement d'une activité professionnelle dans les meilleures conditions qui passe notamment par une mise en place d'une formation professionnelle digne de ce nom.

D - UNE FORME MÉCONNUE DE TRAVAIL À DOMICILE : L'ACCUEIL DES PERSONNES ÂGÉES OU HANDICAPÉES

Le recensement des différentes formes du travail à domicile n'est pas aisé à faire. L'isolement des personnes en est la principale difficulté. L'élaboration du rapport a été l'occasion de prendre conscience du développement d'une forme de travail à domicile méconnue mais posant un certain nombre de problèmes : l'accueil par des particuliers, à leur domicile, à titre onéreux, de personnes âgées ou handicapées adultes.

L'objectif de la loi de 1989¹ est de permettre aux personnes « qui ne désirent plus ou ne peuvent plus rester à leur domicile ; ni ne souhaitent rester ou entrer en institution, de vivre dans leur environnement habituel, en gardant les liens sociaux qu'elles pouvaient avoir auparavant² ». Elle régit l'accueil, fixe les conditions et précise les droits et obligations des personnes concernées.

La personne âgée ou handicapée adulte doit signer un contrat avec la famille d'accueil et payer son hébergement. Elle peut bénéficier de l'aide au logement, d'une prise en charge, par l'aide sociale, du coût de l'accueil et de déductions fiscales dans le cadre des emplois familiaux.

De son côté, la personne accueillante doit être agréée par le président du Conseil général, garantir la mise à disposition d'un logement répondant à certaines normes et la continuité de l'accueil. Le contrat passé entre la personne accueillante et la personne accueillie doit être écrit et préciser les conditions matérielles et financières de l'accueil, la durée de la période d'essai, les conditions de suspension ou de modification, la durée de prévenance, les indemnités compensatrices éventuellement dues... La loi précise explicitement qu'il ne s'agit pas d'un contrat de travail.

De ce fait, la rémunération perçue n'est pas un salaire. D'une nature particulièrement complexe, elle se compose³ :

- d'une « rémunération journalière des services rendus » dans les limites d'un minimum de deux fois le minimum garanti⁴ et d'un maximum fixé par le président du Conseil général ;
- d'une « majoration éventuelle pour sujétions particulières » pour compenser la disponibilité dont doit faire preuve la personne agréée, tenir compte de l'état de la personne accueillie ou pour l'aider à accomplir certains actes de la vie courante ;
- d'une « indemnité représentative de frais d'entretien » comprise entre 2 à 5 fois le minimum garanti ;

¹ Loi n° 89-475 du 10 juillet 1989 et décret d'application n° 90-504 du 22 juin 1990, Journal officiel de la République française du 24 juin 1990, p. 7340.

² Note d'information du ministère des affaires sociales et de la solidarité.

³ Décret n° 90-503 du 22 juin 1990 pris pour l'application de l'article 6 de la loi n° 89-475 du 10 juillet 1989 relative à l'accueil par des particuliers à leur domicile, à titre onéreux, de personnes âgées ou handicapées adultes, Journal officiel de la République française du 24 juin 1990, p. 7339.

⁴ Le minimum garanti (MG) remplace depuis le 5 janvier 1970 le SMIG en tant que référence pour le calcul de certaines indemnités ou avantages sociaux. Indexé sur l'évolution des prix, il suit celle du SMIC. Son montant est actuellement de 18,39 F.

- d'un loyer.

Bien qu'il ne s'agisse pas, au sens du code du travail, de salaires, la rémunération journalière pour services rendus et la majoration éventuelle pour sujétions particulières sont soumises à retenue pour la sécurité sociale et la retraite complémentaire¹ et sont, au plan fiscal, considérées comme des salaires ! Le montant de la rémunération varie selon les situations et selon les départements (en fonction des décisions prises par les présidents de Conseil général). Selon l'Union nationale des familles d'accueil (UNAFa) qui se réfère à des statistiques obtenues de l'Institution de retraite complémentaire des employés de maison (IRCEM), la rémunération brute mensuelle (en 1996) varie, selon les départements, de 1 378 F à 3 463 F, soit une moyenne de 2 363 F.

L'accueillant n'ayant pas la qualité de salarié ne peut prétendre ni aux indemnités de l'UNEDIC en cas de chômage, ni au repos hebdomadaire, ni à des congés payés. Compte tenu de l'hébergement réalisé à son domicile, il a une obligation de présence permanente sauf à rémunérer lui-même son remplaçant.

Le faible montant de la rémunération ne lui permet pas de bénéficier, en cas de maladie, des prestations journalières de la sécurité sociale (et ce d'autant plus qu'aucune durée de travail en se trouve juridiquement associée au versement des cotisations) ni de valider tous les trimestres travaillés pour acquérir des droits à la retraite.

En l'absence de qualification du contrat liant personne accueillie et personne accueillante, cette dernière se trouve dans une situation particulière l'excluant de toute reconnaissance sociale et professionnelle.

Il existe un important décalage entre un discours tendant à favoriser ce type de placement auquel ont recours non seulement les familles naturelles mais aussi les organismes chargés de la tutelle de personnes âgées ou handicapées (physiques ou mentales) et la réalité mise en oeuvre par le législateur. Ce dernier « *n'a pas retenu en 1989 le principe d'un contrat de travail qui aurait induit des charges sociales élevées et dès lors dissuasives pour les personnes en situation d'avoir recours à un tel accueil. Il n'en demeure pas moins que l'absence d'un véritable statut de salarié des personnes accueillantes a limité le développement de ce mode d'accueil qui constitue une alternative au placement en institution et peut générer des emplois de proximité*² ».

Il convient de souligner que le nombre de personnes accueillies dans le cadre de la loi de 1989 est loin d'être négligeable : de l'ordre de 10 à 12 000.

Cet exemple montre qu'il existe des formes méconnues de travail à domicile qui ne bénéficient pas des dispositions du code du travail applicables aux salariés. Il est indispensable de favoriser l'exercice d'une profession dans des conditions financières, morales et matérielles satisfaisantes à la hauteur des responsabilités qui incombent aux personnes intéressées tout en donnant aux

¹ La caisse de retraite complémentaire est l'IRCEM.

² Réponse faite par Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité à la question écrite n° 17242 du 20 juillet 1998 de M. Albert Facon, Journal officiel de la République française, Débats Assemblée nationale du 2 novembre 1998.

personnes accueillies toutes les garanties nécessaires quant à la qualité de l'accueil et au bien-être matériel et moral.

III - REFLEXIONS ET NORMES INTERNATIONALES

Les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix ont été marquées par un regain d'intérêt pour la question du travail à domicile. Cette réflexion et les projets normatifs qui l'ont accompagnée, se sont développés au niveau international, au sein de l'Organisation internationale du travail (OIT), ou au niveau régional, dans les structures du Conseil de l'Europe et de l'Union européenne, et n'ont jusqu'à présent trouvé qu'un écho atténué auprès des Etats.

Le souci d'organismes internationaux d'aborder de front les problèmes du travail à domicile trouve son origine dans l'observation des transformations économiques et sociales à l'oeuvre dans les pays développés comme dans les pays plus pauvres et les actions entreprises par le mouvement syndical. Dans les pays riches, la réorganisation des entreprises marquée par des phénomènes de décentralisation et d'externalisation d'activités a paru offrir de nouvelles perspectives au travail à domicile¹ d'autant plus que la diffusion des nouvelles techniques d'information et de communication semblait faciliter son développement dans les services. Dans des pays en voie de développement, la croissance de certains secteurs d'activité s'est appuyée sur une mobilisation de grande ampleur d'une main-d'oeuvre à domicile dans des conditions qui ne sont pas sans rappeler celles qui prévalaient en Europe il y a un siècle ou deux.

Le constat ou l'anticipation des importantes possibilités de développement que recelait cette forme d'emploi dans un contexte économique et social transformé, a contribué à faire prendre conscience aux représentants et aux experts en charge de l'élaboration des normes sociales internationales et communautaires que ces dernières, essentiellement conçues pour des travailleurs occupés dans l'entreprise avaient un caractère limité et relativement précaire.

¹ « ... c'est le troisième schéma, le plus récent, qui a conduit à l'expansion la plus spectaculaire du travail à domicile. Ces dernières années, une restructuration fondamentale des économies des principaux pays industrialisés a débouché sur ce qu'on appelle en général la décentralisation de la production. Un aspect de cette restructuration a consisté à exporter une bonne partie des fabrications à forte densité de travail vers les pays du tiers monde, où les coûts de main-d'oeuvre sont relativement peu élevés. Plus récemment, cette stratégie s'est accompagnée d'une décentralisation à l'intérieur même des pays industrialisés, associée à la multiplication de petites entreprises et sociétés et à une baisse de l'effectif des salariés dans les grands établissements. » Jane Tate (rapporteur), *Le travail à domicile dans l'Union européenne*, Rapport du groupe de travail *ad hoc*, Commission européenne, Europe Sociale, supplément 2/95, Bruxelles, Luxembourg, 1995 p. 32.

Pour sa part, le BIT considérait dans les travaux préparatoires à la convention sur le travail à domicile que le développement de cette forme de travail était lié à celui des formes précaires d'emploi issues du besoin des entreprises de recourir à l'emploi occasionnel et que dans le modèle de l'entreprise flexible qui se mondialisait, des salariés temporaires, des travailleurs à domicile et des sous-traitants constituaient un groupe périphérique, une réserve de main-d'oeuvre permettant une adaptation rapide des ressources humaines aux besoins de la production. Voir : *La protection sociale des travailleurs à domicile*. Document de la réunion, BIT, Genève 1990, pp.7 9.

A - L'ÉLABORATION DE NOUVEAUX INSTRUMENTS PAR L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL

1. Les circonstances de l'élaboration de ces nouvelles normes

Si l'on fait abstraction d'études spéciales diligentées par le BIT dans l'immédiat après-guerre « en vue d'une action ultérieure sur les aspects internationaux nouveaux du travail à domicile pour rechercher les méthodes propres à réglementer cette forme de travail »¹, la convocation d'une réunion d'experts² sur la protection sociale des travailleurs à domicile, en octobre 1990, peut être considérée comme le point de départ officiel de la réflexion qui a abouti, six ans plus tard, à l'adoption d'une convention et d'une recommandation. En convoquant cette réunion, le bureau répondait à trois résolutions de la Conférence internationale du travail, en 1984, 1985 et 1988, demandant à l'Organisation d'accorder une attention accrue à la question du travail à domicile³.

Pour le Bureau, un des premiers enjeux du dossier était de tenir compte des points de vue des membres de l'organisation tentés par une condamnation du travail à domicile en raison de conditions d'emploi inférieures et non réglementées et d'autres qui avançaient que la souplesse offerte par cette forme de travail favorisait le fonctionnement des entreprises et l'emploi⁴. L'orientation proposée par le Bureau dans le document technique de base préparé pour la réunion d'experts était d'agir en faveur d'une réglementation au plan national et international :

« Le travail à domicile n'est pas nécessairement une forme d'emploi devant être limitée ou totalement supprimée. Ce que l'on attendait des experts était plutôt qu'ils se penchent sur la manière d'améliorer le sort des travailleurs à domicile et de promouvoir l'égalité de traitement entre ces travailleurs et les autres. [...] L'idée contenue dans le chapitre III du document technique de base est que, aussi longtemps que les travailleurs à domicile ne recevront pas une protection suffisante de la loi et une assistance visant à renforcer leur pouvoir de négociation, leurs chances d'améliorer leurs conditions économiques et sociales en général resteront faibles »⁵.

Cette démarche apparaissait conforme aux prises de positions ponctuelles d'instances techniques de l'OIT depuis le début des années quatre-vingt⁶. Elle

¹ 99^e session du conseil d'administration de l'OIT, 16-27 septembre 1946.

² Les experts siégeant dans ces réunions se répartissent en trois groupes égaux selon leur mode de désignation : en l'occurrence, six avaient été désignés par les gouvernements, six après consultation du groupe des employeurs et six après consultation du groupe des travailleurs du conseil d'administration du Bureau.

³ Rapport de la réunion d'experts sur la protection sociale des travailleurs à domicile, BIT, Genève, 1990, p. 84.

⁴ Gisela Schneider de Villegas, *Le travail à domicile : une protection sociale est indispensable*. Revue internationale du Travail, vol. 129, 1990, n° 4, pp. 469-473.

⁵ Intervention du chef du service des conditions de travail et des activités de bien-être devant la réunion d'experts. Rapport de la réunion d'experts sur la protection sociale des travailleurs à domicile, BIT, Genève, 1990, pp. 84-85.

⁶ L'Organisation internationale a infléchi sa position au fil du temps. Une résolution adoptée par la Réunion technique tripartite pour l'industrie du vêtement appelait en 1964 à la suppression

était justifiée par la position vulnérable que les travailleurs à domicile occupent sur le marché du travail en raison de leur isolement et d'une protection sociale souvent insuffisante. Le document technique soulignait que les travailleurs à domicile étaient très fréquemment des femmes qui n'avaient pu obtenir un emploi régulier, que la relation d'emploi était souvent floue et ambiguë et les conditions d'emploi moins bonnes que celles des autres travailleurs y compris dans les pays où le bénéfice de la protection sociale leur étaient expressément ouvert, dans la mesure où l'application de la loi aux travailleurs à domicile s'avérait souvent problématique.

La question du travail à domicile a été inscrite à l'ordre du jour de la 82^e session de la Conférence internationale du travail qui s'est tenue en 1995. Les propositions en faveur de la présentation d'un projet de convention et d'un projet de recommandation ont été approuvées et ces textes ont été présentés à la session suivante.

2. Les principales dispositions de la Convention et de la Recommandation

La Conférence générale de l'OIT a adopté le 4 juin 1996, la Convention n° 177 concernant le travail à domicile complétée par une Recommandation n° 184, par définition, dépourvue de caractère contraignant. La commission chargée de la préparation des travaux avait, en effet, décidé d'élaborer « *une convention courte mais précise, qui n'énoncerait que quelques principes fondamentaux et de donner des directives plus détaillées pour l'amélioration de la situation des travailleurs à domicile dans une recommandation* »¹.

Hormis certaines obligations générales concernant la santé et la sécurité, l'obligation principale pour un Etat membre qui ratifie la convention est d'adopter, de mettre en oeuvre et d'examiner périodiquement une politique nationale en matière de travail à domicile en concertation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs (article 3). L'objet principal de cette politique nationale doit être de promouvoir l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les autres travailleurs salariés en tenant compte des caractéristiques particulières du travail à domicile (article 4). Les Etats ayant ratifié la convention s'engagent, en outre, à rechercher une meilleure visibilité statistique du phénomène (article 6) et à faire assurer le respect des dispositions applicables au travail à domicile par « un système d'inspection compatible avec la législation et la pratique nationale » (article 9).

La recommandation précise les conditions dans lesquelles devrait être développée la politique nationale en matière de travail à domicile prévue par la

complète du travail à domicile. Des résolutions adoptées ultérieurement demandent l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les travailleurs d'atelier. Une réunion tripartite pour l'industrie de la chaussure a demandé en 1979, aux partenaires sociaux de concerter leurs efforts afin d'assurer une meilleure application de la législation au travail à domicile et d'améliorer les contrôles et l'inspection sur cette forme de travail. Les réunions tripartites pour l'industrie du vêtement de l'année 1987, ont appelé à une réglementation effective du travail à domicile. Gisela Schneider de Villegas, op. cit. p. 469.

¹ Conférence internationale du travail, 83^e session, compte rendu de la 16^e séance - mercredi 19 juin 1996 : M. Johannes, rapporteur de la Commission du travail à domicile.

convention. L'accent est mis sur l'association des organisations représentatives, voire des travailleurs à domicile eux-mêmes, à l'élaboration et à la mise en oeuvre de cette politique. La collecte, la publication et la mise à jour d'informations détaillées sur l'ampleur et les caractéristiques du travail à domicile constituent un préalable nécessaire. Le texte définit les grandes lignes de l'organisation du contrôle : enregistrement des employeurs et des intermédiaires, tenue d'un registre des travailleurs à domicile par l'employeur, relevé du travail attribué aux travailleurs à domicile comportant des informations précises sur les temps d'exécution, les taux de rémunération, le montant des rémunérations brutes et nettes.

Suivent des dispositions qui pour différents aspects des conditions de travail posent le principe d'une égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les autres salariés. Le droit d'organisation et de négociation collective pour les travailleurs à domicile est réaffirmé. La négociation collective est conçue -à l'instar de ce que l'OIT préconise, par ailleurs, pour l'ensemble des salariés - comme le moyen privilégié de déterminer leurs conditions d'emploi et leurs salaires. En matière de rémunération, il est recommandé d'adopter des bases de calcul identiques pour les travailleurs à domicile et les travailleurs occupés en entreprise et de ne pas exclure les premiers du bénéfice de la législation nationale sur la protection du salarié. En terme de congés, de sécurité sociale et de protection en cas de cessation d'emploi, les travailleurs à domicile ne sauraient non plus être discriminés.

Dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, la responsabilité de l'employeur est clairement soulignée tant en ce qui concerne l'information des travailleurs sur les risques liés à leur activité que la conformité des machines et la fourniture des équipements de protection individuelle.

Ainsi conçus, ces deux instruments de l'OIT répondent à trois objectifs essentiels :

- réaffirmer et généraliser le principe d'égalité des droits entre travailleurs à domicile et travailleurs occupés dans l'entreprise avec les conséquences qui s'en suivent en termes de conditions de travail et de rémunération ;
- favoriser l'organisation des travailleurs à domicile de manière à ce qu'ils puissent participer, par la négociation collective, à la détermination de leurs conditions de travail et d'emploi ;
- engager les Etats signataires de la convention à se doter des moyens de parvenir à une connaissance et un suivi suffisants du travail à domicile afin de mieux garantir l'application des mesures législatives, réglementaires ou conventionnelles qui s'y rapportent.

Ce dernier point est particulièrement important dans la mesure où le travail à domicile est par nature peu visible, ce qui dans un certain nombre de pays nuit considérablement à une protection effective des travailleurs qui s'y consacrent.

C'est moins la nature de ces objectifs que leur champ d'application, en fonction de la définition du travail à domicile proposée, qui a constitué un enjeu

théorique important lors des débats qui ont précédé l'adoption de la convention et de la recommandation.

Les deux instruments posent, en effet, une définition précise mais large du travail à domicile en considérant que cette expression signifie :

« un travail qu'une personne - désignée comme travailleur à domicile-effectue : à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux de travail de l'employeur ; moyennant rémunération ; en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin, à moins que cette personne ne dispose du degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire pour être considérée comme travailleur indépendant en vertu de la législation nationale ou de décisions de justice ; ... ».

Cette définition posée au niveau international va à l'encontre d'une conception restrictive du travail à domicile qui prévaut dans certains systèmes juridiques nationaux qui privilégient l'inscription du travail à domicile dans la sphère du travail indépendant. A l'inverse, elle s'accorde avec les systèmes qui ont, en principe sinon en fait, étendu largement aux travailleurs à domicile les droits sociaux dont bénéficiaient les salariés d'entreprise.

En effet, la subordination, notion proposée par la doctrine classique pour identifier la relation d'emploi, a, notamment dans l'application qui en a été faite aux situations de travail à domicile, évolué diversement selon les pays. Dans certains Etats où le soin d'apprécier au cas par cas la nature de la relation d'emploi est généralement laissé au juge, le concept est encore interprété assez strictement, dans le sens d'une supervision directe de l'employeur sur l'activité du salarié, ce qui conduit à considérer qu'un grand nombre de personnes exerçant exclusivement leur activité professionnelle à domicile ne sont pas liées par un contrat de travail.

Dans d'autres pays, le législateur ou la jurisprudence ont développé une conception atténuée de la subordination qui n'en continue pas moins de caractériser la relation salariale. Ainsi, la législation portugaise a-t-elle mis en avant la dépendance économique du travailleur à domicile vis-à-vis de son employeur. Dans le même esprit, d'autres législations ont développé une notion nouvelle, celle d'« extériorité » qui privilégie la situation des intervenants sur le marché. Ainsi, contrairement à l'artisan indépendant qui commercialise lui-même sa marchandise, le travailleur à domicile n'est pas directement contrôlé, sur la qualité du produit qu'il réalise, par le consommateur mais par l'employeur qui rémunère alors le service fourni, étant entendu que cette rémunération se fait aux pièces puisque le travail a été effectué en dehors de l'entreprise. La loi allemande de 1951 sur le travail à domicile a été inspirée par cette doctrine¹. En France, le

¹ Selon Maria-Luz Vega Ruiz, cette formule permet de distinguer le travail à domicile de la sous-traitance car cette dernière « consiste en une obligation de faire comportant un gain spécial à caractère aléatoire justifié par la qualité ou l'adaptation du produit fini aux goûts ou aux besoins du client. Il existe bien alors une relation commerciale entre l'entrepreneur principal et le sous-traitant qui fabrique le produit puisque le paiement est subordonné à l'acceptation du

législateur a, dans une certaine mesure, mis fin au débat doctrinal sur la subordination, puisque, comme nous l'avons vu, il n'est pas nécessaire de vérifier si la relation implique une subordination avant d'invoquer l'applicabilité du code du travail aux travailleurs à domicile.

La convention de l'OIT en retenant le « degré d'autonomie et d'indépendance économique du travailleur » comme critère déterminant la nature du droit applicable (droit commercial ou droit du travail) tend à faire admettre le principe d'une protection pour un grand nombre de travailleurs qui en sont encore dépourvus.

Cette démarche (et le principe même de la convention) a été jugée par les représentants des employeurs comme trop contraignante et, à ce titre préjudiciable à l'emploi, en particulier dans les pays en voie de développement¹. Toutefois, la convention prévoit que le degré d'autonomie et d'indépendance économique nécessaire, pour être considéré comme travailleur indépendant s'apprécie en fonction du droit de chaque pays, ce qui pourrait permettre aux Etats d'adapter la portée pratique de cette définition internationale aux situations locales.

B - L'UNION EUROPÉENNE ET LE CONSEIL DE L'EUROPE

1. L'étude du travail à domicile dans trois pays de la Communauté : les propositions des experts (1986)

La réflexion européenne sur le travail à domicile s'est développée dès le milieu des années quatre-vingt en relation avec les initiatives communautaires en faveur de l'égalité des chances pour les femmes. Ainsi, dans le cadre du programme d'action 1982-1985 la Commission a-t-elle fait réaliser une étude sur les conditions et le statut du travail à domicile dans trois Etats membre : l'Italie, la France et le Royaume-Uni².

Dans leurs conclusions, les auteurs de cette étude soulignaient la diversification du travail à domicile sous l'effet d'un processus généralisé de décentralisation industrielle et de l'apparition de nouvelles technologies. Confronté à des appréhensions juridiques nationales différentes, le groupe d'experts est parvenu à une définition commune du travail à domicile en se référant à trois critères :

- la localisation : les personnes exerçant un travail à domicile l'exercent généralement au domicile privé ;

contractant et qu'il y a donc un élément de risque ». Maria-Luz Vega Ruiz, *Le travail à domicile vers une nouvelle réglementation*. Revue internationale du travail, vol. 31, 1992, n° 2, p. 214.

¹ Compte rendu des travaux de la 83^e session de la Conférence internationale du travail, 16^e séance, mercredi 19 juin 1996.

² La coordination de cette étude menée par des experts des trois pays concernés, a été confiée à la Fondation Pietro Seveso de Milan. La synthèse et les conclusions ont été rédigées par deux membres italiens de ce groupe d'étude : Pier Antonio Varesi et Paola Villa. La contribution française, déjà citée, a été réalisée par Jean-Pierre Durand, Joyce Durand-Sebag, Pierre Maclouf et Roberta Shapiro. L'ensemble des travaux a été rendu public en septembre 1986.

- la subordination : une situation de dépendance à l'égard de l'employeur existe, avec cette particularité que, d'une part, le producteur n'a aucun contact avec le marché final et, d'autre part, qu'il ne participe pas au processus de détermination de la quantité du travail à fournir ;
- la situation par rapport au marché : le travailleur à domicile ne jouit que d'un pouvoir d'initiative limité ou inexistant sur le marché, ce qui implique une dépendance économique à l'égard de l'employeur¹.

Les deux derniers points de cette définition se rattachent à la notion d'« extériorité » qui a été évoquée dans le paragraphe précédent.

Les auteurs recommandent par ailleurs que le travail à domicile soit replacé, à l'avenir, dans le phénomène global du « travail à l'extérieur de l'entreprise ». Ils considèrent en effet que le travail à domicile est un concept statistiquement ambigu dans la mesure où, dans les trois pays concernés, il recouvre partiellement d'autres formes d'emploi. Une autre raison de ne pas l'isoler réside dans le fait que d'autres possibilités d'externaliser des emplois constituent un choix alternatif au travail à domicile.

L'examen des situations nationales a permis de faire ressortir deux types juridiques, lesquels n'induisent pourtant pas systématiquement des différences concrètes et importantes entre les pays. Il existe en Italie un encadrement juridique strict et détaillé inspiré par le souci de mettre les travailleurs à domicile sur un pied d'égalité avec les autres salariés alors que le Royaume-Uni se caractérise désormais par l'absence de toute législation spécifique pour régler leurs conditions de travail.

Dans ce dernier pays, les lois sur la protection de l'emploi et la sécurité sociale s'appliquent uniquement aux salariés dans l'entreprise ; pour les travailleurs à domicile, la qualité d'indépendant ou de salarié importe finalement assez peu. Toutefois, les conditions faites aux travailleurs à domicile ne sont pas forcément meilleures en Italie où la tendance à les enregistrer comme indépendants est également forte et où le non-paiement des cotisations de sécurité sociale et la fraude fiscale constituent des facteurs déterminants du recours à cette forme de travail². Dans le rapport de synthèse, la rigueur réglementaire italienne et le laisser-faire britannique sont finalement renvoyés dos à dos.

La législation sur le travail à domicile est, en France, tout aussi élaborée qu'en Italie ; pourtant, les pratiques illégales associées y étaient au milieu des années quatre-vingt sensiblement moins développées. Il est vrai que, d'une manière générale, le travail à domicile revêtait, dans notre pays, une importance moindre qu'au Royaume-Uni et en Italie. Le rapport de synthèse suggère que la France a privilégié d'autres formes d'emploi « flexibles » et le fait que le travail temporaire y ait atteint un niveau élevé tendrait à le confirmer.

¹ Pier Antonio Varesi, Paola Villa, *Typology, dimension and regulation of Homework. Final report*. Fondazione regionale Pietro Seveso, septembre 1986.

² Voir ci-dessus le paragraphe consacré au travail dissimulé.

Cependant, les experts mandatés par la Commission dégageaient aussi des constantes dans la problématique du travail à domicile : dans les trois pays, cette forme d'emploi était caractérisée par une instabilité des revenus elle-même tributaire de l'instabilité du travail demandé ; les conditions de rémunération étaient en général moins favorables que celles des travailleurs d'entreprise ; la grande majorité des travailleurs à domicile étaient des femmes et certains groupes sociaux tels les nouveaux immigrants étaient sur-représentés dans la catégorie.

Sur la base de ce premier constat réalisé à l'initiative de la Commission, le rapport de synthèse suggérait quelques pistes pour rendre plus efficaces les législations existantes avec pour objectif avoué d'assurer la viabilité dans le temps de cette forme d'emploi. Les experts considéraient, en effet, que cette forme d'organisation du travail devait être préservée dans la mesure où elle présentait des avantages pour l'employeur et pour le salarié. Une limitation trop stricte des possibilités d'adaptation rapide du volume de travail à une demande saisonnière que permet le travail à domicile n'était pas souhaitable, à leurs yeux, car elle aboutirait à supprimer ces emplois pour leur en substituer d'autres qui ne seraient pas forcément de meilleure qualité. Ils estimaient aussi que le travail à domicile offrait au travailleur la possibilité de s'affranchir de la surveillance spatio-temporelle qui caractérise la classique relation de travail subordonnée et soulignaient que cet aspect des choses devait être envisagé sous l'angle des évolutions en cours : à côté des formes traditionnelles de travail à domicile, associées à l'industrie et impliquant les travailleurs les plus vulnérables, émergeaient, en relation avec les progrès de la télématique de nouvelles activités à domicile concernant aussi des travailleurs qualifiés ou très qualifiés.

Le thème du travail à domicile leur apparaissait finalement comme un champ de réflexion du plus grand intérêt au regard du débat sur les politiques de l'emploi, des interrogations sur la « flexibilité » et des difficultés à préciser la démarcation entre travail subordonné et travail indépendant.

Pour le court et le moyen termes, les experts préconisaient la définition d'un socle de garanties minimales en faveur des travailleurs à domicile européens. La mise en place de ce système protecteur pouvant requérir des interventions dans quatre domaines :

- la détermination d'un salaire minimum par la loi à chaque fois que l'on serait en présence de travailleurs faiblement organisés ; par la négociation collective de branche ou dans le cadre de commissions tripartites dans les autres cas ;
- l'amélioration de la couverture sociale de manière à favoriser la prise en compte de périodes de travail « fragmentées » et à garantir au travailleur à domicile une aide financière pendant les périodes d'inactivité subie ;
- la durée et la stabilité de la relation de travail leur apparaissaient comme une question particulièrement complexe. Considérant que le caractère temporaire ou intermittent du travail à domicile ne pouvait, dans bien des cas, être simplement remis en cause, les experts

proposaient que des règles précises soient posées par le législateur afin que les parties soient mieux assurées de leurs droits ce qui, à leurs yeux, n'était pas le cas lorsque ces questions relevaient de la seule compétence du juge. Ils suggéraient également d'imaginer des formules de conciliation et d'arbitrage pour régler les conflits nés de l'interruption d'une relation de travail en cours d'exécution ;

- la protection de la santé au travail était considérée comme une question essentielle parce qu'il était connu que des entreprises optaient pour le travail à domicile afin d'externaliser les risques liés à certaines opérations qui ne pouvaient être conduites en interne qu'au prix d'une adaptation importante des installations. Les remèdes proposés contre de tels abus consistaient en une intensification des contrôles et en un renforcement de l'efficacité des systèmes de sanctions¹.

Enfin, le rapport recommandait que les modalités de mise en place de ces prescriptions minimales soient déterminées localement en association avec les partenaires sociaux qui auraient de surcroît toute latitude pour négocier des garanties supplémentaires. Evidemment très sensibles à la situation italienne, les auteurs de rapport de synthèse soulignaient que ces propositions ne s'inscrivaient pas dans une logique répressive mais correspondaient au souci de ramener le travail à domicile dans la sphère de l'économie légale.

2. Les travaux du Conseil de l'Europe²

Ils sont, à peu de chose près, contemporains des débuts de la réflexion communautaire qui viennent d'être évoqués. En fait, il semble que dans les deux organisations européennes, certains aient anticipé les débats alors à venir au sein de l'OIT et aient voulu, dans la perspective de l'élaboration de nouvelles normes internationales, dresser un état des lieux du travail à domicile en Europe.

L'étude du Conseil de l'Europe réalisée en 1987 et 1988 a porté sur 17 des 22 pays alors membres de cette organisation. Si du point de vue de l'information statistique, le document est contestable dans la mesure où, comme nous l'avons vu, il juxtapose des chiffres par pays établis selon des définitions et des méthodes extrêmement diverses, il a le grand mérite, du point de vue juridique, de réaliser un tour d'horizon des législations en vigueur en Allemagne, au Danemark, en Espagne, en France, en Grèce, en Irlande, en Italie, en Norvège, au Royaume-Uni, en Suède et en Suisse et surtout de formuler des propositions détaillées pour la protection des travailleurs à domicile.

Les auteurs du rapport dressaient un constat sévère sur l'état de la protection de cette catégorie de travailleurs en affirmant que la plupart des pays n'exerçaient aucun contrôle véritable et que l'absence de clarté des réglementations laissait libre cours aux forces du marché. Ils recommandaient donc l'adoption de réglementations spécifiques aux travailleurs à domicile qui

¹ Pier Antonio Varesi, Paola Villa, op. cit. pp. 45-50.

² Le Conseil de l'Europe est une organisation intergouvernementale politique fondée en 1949 ; il regroupe aujourd'hui 38 pays européens. Il est distinct des institutions de l'Union européenne et il compte cependant parmi ses membres les quinze Etats qui la composent.

permettraient leur assimilation effective aux salariés. Sur la question du statut, ils suggéraient d'imputer la charge de la preuve à l'employeur en cas de contestation mais reconnaissaient que l'établissement du statut de salarié n'entraînait pas nécessairement l'obtention de droits adéquats comme l'exemple britannique tendait à le prouver. Ils soulignaient aussi qu'une législation intrinsèquement stricte n'était pas forcément efficace puisque certains Etats n'avaient pas ou ne se donnaient pas les moyens de la faire appliquer.

Ce rapport conduisait à conclure que les problèmes juridiques de définition pouvaient être résolus relativement facilement mais que celui de l'application de la législation et de la relation entre emploi structuré et emploi non structuré était beaucoup plus complexe¹.

3. Travail à domicile et télétravail : les suites du Livre blanc publié par la Commission en novembre 1993

Le Livre blanc intitulé « *Croissance, compétitivité, emploi : les défis et les pistes pour entrer dans le XXI^e siècle* » constituait une proposition de la Commission aux Etats membres pour une nouvelle stratégie économique et sociale contre le chômage. Le document préconisait entre autres solutions de « *réexaminer la manière dont le système actuel d'imposition, de réglementation et de structures connexes pourrait être adapté pour permettre un élargissement de la notion de travail, en incorporant toutes les formes de travail payé ou partiellement payé dans un cadre commun qui couvrirait l'économie sociale, les entreprises de travail intérimaire et l'économie informelle, de manière à réintégrer dans le marché de l'emploi officiel de nombreux travailleurs actuellement marginalisés ou opérant dans le marché noir* »². Le travail à domicile forme d'emploi atypique dont de nombreux experts européens soulignaient l'immersion partielle dans l'économie informelle n'était pas étranger à cette problématique.

Une autre orientation de la réflexion de la Commission concernait les possibilités de création d'activités et d'emplois en relation avec des besoins émergents et de nouvelles techniques. L'accent était mis sur les techniques de l'information dont on soulignait la croissance particulièrement rapide et l'exigence en main-d'oeuvre qualifiée. Leur potentiel de création d'emplois, « en particulier par la création de nouveaux services », était qualifié d'énorme. La relation entre cette vision prospective et le thème du télétravail était assez évidente. Ce dernier était d'ailleurs explicitement envisagé dans le document au regard des possibilités de rééquilibrage du tissu productif qu'il pourrait permettre au profit des zones les moins favorisées d'Europe.

Trois rapports d'experts réalisés dans le cadre de la Direction générale V (DG V) de la Commission se situent officiellement dans le « suivi du Livre blanc » et intéressent directement notre sujet. Un premier document intitulé le

¹ Conseil de l'Europe, *La protection des travailleurs à domicile*. Rapport préparé par le groupe d'étude de coordination de la recherche sociale 1987-1988. Strasbourg, 1989.

² Commission des Communautés européennes, *Croissance, compétitivité, emploi : les défis et les pistes pour entrer dans le XXI^e siècle. Livre blanc*. Bulletin des Communautés européennes, supplément 6/93, Bruxelles, Luxembourg, 1993, p. 138.

travail à domicile dans l'Union européenne réalisé dans le courant de l'année 1994, est le fruit de la réflexion d'un groupe de travail réuni à partir de 1992. Il reprend aussi les conclusions d'un séminaire européen organisé sur le même thème en mars 1994. Le rapport terminé dans le courant de l'année 1994 est rattaché aux orientations données par le Livre blanc bien que les travaux soient en fait antérieurs ou concomitants. Il en va de même des deux autres documents l'un, sur le télétravail daté de septembre 1994 et l'autre, sur le secteur informel, du mois d'octobre de la même année.

Le constat dressé dans le rapport sur le travail à domicile ou dans les pages du rapport sur le travail informel consacré au même sujet s'appuie assez largement sur les travaux antérieurs de la Commission et sur ceux de l'OIT.

Les auteurs du rapport sur le travail à domicile ont formulé des recommandations de portée assez générale lesquelles, pour l'essentiel, consistent en la mise en place d'un réseau européen associant l'ensemble des structures universitaires, syndicales, associatives s'intéressant au travail à domicile. Ce réseau pourrait être chargé d'améliorer la connaissance de cette forme d'emploi qui échappe encore largement à l'attention de l'opinion publique comme à l'appareil statistique ; de faciliter le dialogue entre les travailleurs à domicile et les responsables politiques et administratifs en charge de l'élaboration et de l'application des lois ; de donner informations et conseils aux travailleurs à domicile par le biais de centres de soutien ; de faciliter leur organisation ; enfin de procéder à des échanges d'expériences à l'échelle européenne¹.

Les propositions contenues dans le document sur le secteur informel et qui se rapportent directement à la question du travail à domicile ont, pour certaines d'entre-elles, un intérêt pratique supérieur. Il est ainsi recommandé de veiller à ne pas exclure techniquement les travailleurs à domicile des dispositifs de protection de l'emploi et de protection sociale et d'adapter les systèmes de manière à inclure les « travailleurs flexibles » dans les dispositifs classiques de protection. Il s'agirait en l'occurrence de donner aux travailleurs à domicile la possibilité d'accéder aux droits sociaux et aux allocations par l'addition de contrats ou de périodes de travail de courte durée. Une formule de regroupement d'employeurs est également envisagée. Elle permettrait notamment de formaliser le travail à domicile « *en obligeant les employeurs qui souhaitent confier des travaux de sous traitance à passer par une agence agréée, qui garantirait le respect de normes minimales, auprès de laquelle les travailleurs à domicile s'inscriraient* ». De cette manière, plutôt qu'une succession de contrats distincts, c'est le travail effectué par l'intermédiaire de l'agence qui constituerait la base pour l'obtention des droits sociaux.

Les auteurs rappelaient également que, conformément aux observations faites par l'OIT, l'amélioration du sort des travailleurs à domicile qui sont en majorité des femmes, passait par un élargissement des possibilités offertes à ces dernières d'accéder à d'autres types d'emploi, notamment grâce à des initiatives

¹ Commission européenne, *Le travail à domicile dans l'Union européenne*. Rapport du groupe de travail ad hoc. publié dans Europe Sociale, supplément 2/95, Bruxelles, Luxembourg, 1995 pp. 92-93.

en matière de lutte contre les discriminations et d'amélioration des dispositifs de garde d'enfants¹.

Ces travaux n'ont jusqu'à présent connu que des suites modestes tant au niveau des Etats qu'au niveau de l'Union. La Commission a toutefois invité le 27 mai 1998, les quinze pays de l'Union à ratifier, sans tarder, la convention n° 177 de l'OIT et à l'informer, dans un délai de 18 mois, des mesures qu'ils auront prises pour respecter cette convention. En septembre 1998, seule la Finlande a ratifié la Convention mais, selon la Commission, nombre d'Etats membres n'en appliquaient pas les dispositions. La Commission n'exclut pas, si nécessaire, de proposer des mesures plus contraignantes si celles qui lui étaient notifiées par les Etats membres ne lui paraissaient pas suffisantes².

Quant à la réflexion communautaire sur le télétravail, elle se poursuit aujourd'hui activement sans doute en raison de l'enjeu que représente les nouvelles technologies de l'information et de la communication en terme de compétitivité et de politiques de l'emploi.

Le rapport de 1994 qui participait du suivi du Livre blanc, insistait aussi sur la contribution des diverses formes du télétravail au développement régional et préconisait un certain nombre de mesures en termes de sensibilisation de l'opinion, de formation des personnes et de soutien à des projets pilotes. Il recommandait toutefois de veiller à ce que l'application des nouvelles technologies aux situations de travail ne renforcent pas l'isolement social des travailleurs et que le télétravail à domicile ne contribue pas à renforcer dans les faits, le préjugé selon lequel « la place d'une femme est à la maison ». Il mettait également en garde contre une tentation éventuelle de substituer le télétravail à domicile des femmes aux dispositifs de gardes d'enfants assurées par la collectivité. Il plaidait enfin pour des initiatives visant à éviter que le développement du télétravail ne ruine les capacités d'action collective des salariés et particulièrement la négociation collective. Dans ce but, les auteurs proposaient d'inscrire le thème du télétravail à l'ordre du jour « des négociations au titre du dialogue social à l'échelon européen, national, sectoriel et de l'entreprise » et de rechercher des mécanismes permettant d'assurer la participation des travailleurs à domicile aux différents niveaux du dialogue social³.

Ce premier rapport officiel traitant spécifiquement du télétravail et émanant des instances européennes trouve des prolongements dans les travaux menés actuellement dans le cadre de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail. Celle-ci s'est efforcée à travers trois rapports de donner une vue d'ensemble du « cadre réglementaire social » du télétravail ce qui a permis

¹ Commission européenne, *Le secteur informel*. Suivi du Livre blanc, Rapport destiné à la task force Emploi de la Commission européenne (Direction générale V), octobre 1994, publié dans Europe sociale, supplément 3/95, Bruxelles, Luxembourg, 1995, pp. 99-100.

² Recommandation de la Commission du 27 mai 1998 concernant la Ratification de la convention n° 177 de l'OIT sur le travail à domicile du 20 juin 1996. Voir aussi Bref social n° 12675, Liaisons sociales, 29 mai 1998.

³ Commission européenne, *Le télétravail* Rapport à la Task force emploi, septembre 1994, publié dans Europe sociale, supplément 3/95, Bruxelles, Luxembourg, 1995, pp. 39-62.

de préciser les domaines dans lesquels la protection sociale des télétravailleurs doit être réexaminée¹.

Dans ces travaux la Fondation européenne a inventorié deux problèmes pratiques particulièrement importants en relation avec le télétravail : celui du travail transfrontalier et des risques de dumping social notamment au regard de l'affiliation aux régimes de protection sociale et du recouvrement des cotisations et, dans le domaine de l'hygiène et sécurité, celui de l'accessibilité du lieu de travail aux vérifications de l'employeur et des services d'inspections. Ce second aspect doit être rapproché des risques liés à l'inadaptation et à l'exiguïté du logement lorsque le télétravail est pratiqué à domicile.

Cette contribution a retenu l'attention des partenaires sociaux européens puisque lors d'un colloque qui s'est tenu le 2 février 1998 à Bruxelles sur le thème des « relations industrielles dans la société de l'information », le représentant de la Confédération européenne des syndicats (CES) a demandé à la Commission de présenter un projet de directive sur le télétravail, soulignant que les multiples aspects transnationaux de la question demandaient une approche et des règles européennes.

¹ L'analyse de la Fondation européenne a été développée dans trois études publiées en 1997. La première traite de *la situation juridique et contractuelle des télétravailleurs dans l'Union européenne* ; la deuxième porte sur *la position en matière de sécurité sociale des télétravailleurs de l'Union européenne* ; la troisième envisage *la santé et la sécurité dans le télétravail*.

CHAPITRE III

PRATIQUES ET CONDITIONS D'EMPLOI

I - STRATÉGIES DES ENTREPRISES

A - UNE IMPORTANTE FACULTÉ D'ADAPTATION AUX VARIATIONS DE L'ACTIVITÉ

1. Une forme d'organisation du travail industriel caractérisée par sa flexibilité

Lorsqu'il est, juridiquement, considéré comme tel, le travail à domicile procure à l'entreprise l'avantage d'une grande flexibilité, y compris dans les systèmes les plus protecteurs.

La possibilité pour l'entreprise de n'offrir aux travailleurs à domicile du travail que lorsqu'elle le décide (ou est contrainte de le décider) et, de surcroît, de fractionner cette offre comme elle l'entend entre les travailleurs à domicile qu'elle emploie, peut constituer un avantage concurrentiel conséquent. Dans les faits, l'employeur est souvent en mesure de suspendre simplement la relation de travail et d'éviter les inconvénients administratifs et financiers d'une procédure de licenciement, même si, en France, les tribunaux, lorsqu'ils sont saisis par le salarié, sanctionnent les abus et que certaines législations nationales prévoient un minimum de garanties. La législation allemande, par exemple, encadre la réduction du travail confié et impose des limites à cette réduction. Cependant, en règle générale, lorsque l'entreprise n'a pas de travail à leur confier, les travailleurs sont sans revenu à moins qu'ils puissent faire valoir des droits à indemnisation de ces périodes chômées.

Dans la mesure où la prestation n'est pas directement supervisée par l'employeur, le calcul de la rémunération en fonction du temps passé à sa disposition a été écarté. N'est rémunéré que le temps strictement productif. Le dispositif légal fondé sur un mode de rémunération à la pièce conduit, en effet, à ne pas payer les temps morts même lorsqu'ils sont liés au processus de production (préparation du travail, entretien du matériel par exemple). Les salaires sont ainsi étroitement liés aux résultats mesurés à partir du temps imparti à l'exécution d'une tâche donnée et à la valeur monétaire qui lui est attachée¹.

Les procédures de détermination paritaire ou tripartite des rémunérations mises en place dans certains pays industrialisés au cours du XX^e siècle, fonctionnent aujourd'hui difficilement et la fixation des temps d'exécution et des tarifs est pratiquement laissée à l'appréciation de l'employeur². En France, la procédure prévue par la loi de 1957 consistant à fixer les temps d'exécution par

¹ Maria-Luz Vega Ruiz, *Homework : A Comparative Analysis of Legislation and Practice*. ILO, Genève, 1996.

² Toutefois, lorsque la législation prévoit un salaire horaire minimum, comme c'est le cas en France (SMIC horaire), l'employeur ne peut fixer un tarif horaire inférieur.

convention collective professionnelle ou, à défaut, par voie d'arrêté préfectoral ou d'arrêté ministériel est restée sans grande portée pratique et le salaire minimum (SMIC), constitue en fait la base horaire de nombreux travailleurs à domicile¹. Les majorations pour heures supplémentaires dues, en principe, lorsque les délais fixés par le donneur d'ouvrage pour la remise du travail imposent au travailleur à domicile de prolonger son activité au-delà de huit heures, reçoivent, dans les faits, peu d'application. Les majorations pour un travail effectué le dimanche ou un jour férié, suite à un surcroît d'activité peuvent être prévues par la convention collective et sont alors, en principe, applicables aux travailleurs à domicile². D'une manière générale, la complexité et l'ambiguïté qui ressortent de la confrontation des textes aux situations concrètes (difficulté de se référer à un nombre d'heures de travail, absence de régularité du travail donné...) conduisent à ne pas appliquer aux travailleurs à domicile un certain nombre d'avantages salariaux et sociaux et contribuent ainsi à maintenir le coût du travail à domicile à un niveau très sensiblement inférieur à celui du travail d'atelier.

Les avantages immédiats, notamment financiers que peut procurer cette forme de travail, culminent lorsque certains employeurs ou donneurs d'ordre parviennent, illégalement ou légalement, à s'affranchir de l'ensemble de la réglementation sociale et fiscale associée à la relation de travail. Le fait que la main-d'oeuvre à domicile puisse être dissimulée assez aisément a été précédemment commenté et illustré, de même que les possibilités offertes, délibérément ou non, par certaines législations de contourner la relation salariale en facilitant l'immatriculation des travailleurs à domicile comme travailleurs indépendants.

Ces pratiques paraissent moins répandues en France qu'elles ne le sont chez certains de nos voisins, en Italie notamment. Elles constituent de très loin la norme dans certains « pays en voie de développement » comme l'Inde où les petites entreprises industrielles (de moins de 10 ou de 20 salariés selon qu'elles utilisent ou non de l'énergie mécanique) et, par conséquent, l'immense majorité des quelque vingt millions de travailleurs à domicile sont officiellement classées dans le secteur inorganisé³.

2. Des conceptions et des stratégies d'utilisation de la main d'oeuvre cependant diverses

Le travail à domicile apparaît ainsi comme une forme d'emploi mondialement flexible. Cette réalité connaît cependant des degrés différents et renvoie à des situations concrètes susceptibles de varier énormément en fonction

¹ *Le travail à domicile, une voie d'avenir*. Union des industries métallurgiques et minières, 1984, pp. 26-27.

² Voir les articles L. 721-16 et L. 133-7 du code du travail.

³ Entretien du rapporteur avec Gérard Heuzé, chargé de recherches au CNRS, le 1^{er} décembre 1998. Officiellement 5 % de la population active indienne estimée à 400 millions de personnes, travailleraient à domicile. Ce chiffre de 20 millions de travailleurs à domicile aurait cependant toutes les chances d'être une sous-estimation, dans la mesure où les employeurs ont un intérêt fiscal à déclarer une activité industrielle comme une activité agricole en jouant sur le double statut et la situation de pluri-activité de la main-d'oeuvre rurale.

du positionnement de l'entreprise sur le marché, de l'attitude du donneur d'ouvrage, de la capacité des travailleurs à domicile d'agir collectivement, de leur qualification et de la reconnaissance de ces qualifications.

A partir des cas concrets décrits au rapporteur dans le cadre de ses recherches et de ses entretiens et des exemples développés dans la documentation écrite, il est, à notre avis, possible d'identifier quatre grands types d'attitude ou de comportement des entreprises au regard de la flexibilité (en matière d'emploi et de rémunération) que procure le travail à domicile. Ces attitudes ne sont évidemment pas toujours exclusives les unes des autres :

- le travail à domicile comme héritage d'une histoire industrielle locale ;
- le travail à domicile considéré comme un mode d'organisation n'intéressant que certaines fonctions de l'entreprise ou certaines opérations du processus industriel ;
- une forme d'organisation dominante pour des entreprises spécialisées dans des activités à faible valeur ajoutée, situées sur des marchés très concurrentiels ;
- une véritable stratégie d'utilisation de la main-d'oeuvre : l'actualité mondiale du « *sweating system* ».

2.1. *L'héritage d'une histoire industrielle : l'exemple de la coutellerie thiernoise*

La coutellerie du bassin industriel de Thiers regroupe les entreprises spécialisées dans la fabrication de couverts et de couteaux de tous types. Cette activité tient encore actuellement une place privilégiée dans l'économie du département du Puy-de-Dôme qui représente les trois quarts de la production coutelière nationale devant le bassin de Nogent (Haute-Marne) et le secteur de Laguiole (Aveyron).

Dans les années quatre-vingt, la redécouverte commerciale du couteau de Laguiole, principalement fabriqué à Thiers, a apporté une véritable bouffée d'oxygène à un secteur en relatif déclin.

Cependant, la coutellerie thiernoise reste aujourd'hui marquée par une forte dispersion. Elle compte, en 1998, 171 entreprises artisanales et 71 entreprises industrielles, employant 3 900 travailleurs dont 580 à domicile¹. Les trente-trois principales entreprises industrielles réunissent un peu moins de 50 % de l'ensemble de ces salariés, soit environ 1 900 personnes dont certaines sont cependant des travailleurs à domicile travaillant pour plus d'un employeur et donc susceptibles d'être comptabilisés plusieurs fois. Le chiffre d'affaires des entreprises artisanales est compris entre 300 000 et 480 000 F². Pour les trente-

¹ Entretien avec Danielle Rouganne, Présidente de la chambre des métiers du Puy-de-Dôme, le 17 septembre 1998.

² Entretien avec Danielle Rouganne, Présidente de la chambre des métiers du Puy-de-Dôme, le 17 septembre 1998.

trois premières entreprises industrielles, il s'établit en moyenne à 29 millions de F et la part moyenne des salariés dans la valeur ajoutée à 75 %¹.

Dans l'ensemble, les entrepreneurs investissent assez peu dans la modernisation de l'outil de travail. Il est vrai que la fabrication de certains produits n'est pas facile à mécaniser. La fabrication d'un couteau fermant de type Laguiole nécessite quelque 170 opérations requérant la participation de onze corps de métiers. L'essentiel des étapes de la fabrication était autrefois réalisé à domicile, depuis le découpage des masses d'acier, le martelage, l'estampage de la lame, le forgeage de la soie... jusqu'au montage et à l'ajustage. Aujourd'hui, seules les opérations finales : montage, ajustage, polissage sont encore réalisées à domicile. Le polissage effectué actuellement sur des tours électriques, était encore réalisé au début du siècle dans des moulins familiaux répartis le long de la Durolle. Ainsi, regroupés pour travailler hors de l'habitation, les polisseurs constituaient une catégorie assez particulière de travailleurs à domicile ; cette originalité ne s'est pas totalement perdue puisque l'importance et les nuisances de leurs équipements font qu'ils travaillent encore souvent dans des ateliers séparés de leur logement.

Deux métiers importants de la coutellerie sont encore couramment exercés à domicile : celui de polisseur et celui de monteur-ajusteur. Le maintien de ces activités hors de l'entreprise résulte au moins autant d'un attachement aux formes traditionnelles d'organisation du travail que d'un raisonnement économique des employeurs. Le travail à domicile n'est pas ici associé à des niveaux de rémunération particulièrement bas, même si les donneurs d'ouvrage n'ignorent pas les avantages que procure cette forme de travail en terme de productivité et de délais. Il s'agit aussi de métiers masculins correspondant à des qualifications ouvrières reconnues et classifiées dans la convention collective. Les polisseurs et monteurs-ajusteurs travaillent souvent pour le compte de plusieurs entreprises et ne semblent pas avoir de difficultés à s'assurer un volume d'activité au moins équivalent à un plein temps. Ces ouvriers à domicile ont parfois jusqu'à six employeurs. Ces collaborations multiples peuvent être d'une stabilité remarquable. Certaines des personnes interrogées par le rapporteur avaient les mêmes employeurs depuis plus de vingt ans. Elles tiraient de leur travail un revenu correct, de l'ordre de 10 000 à 12 000 F par mois, au prix de très longues journées de travail (de 10 à 14 heures) et de conditions de travail médiocres (en matière d'hygiène et de sécurité) qui dénotent un certain archaïsme du secteur.

Le « toupillage » des manches de couteaux est pratiqué à domicile par des monteurs-ajusteurs propriétaires d'un équipement qui est parfois loin d'offrir toutes les garanties de sécurité. La même opération réalisée en entreprise rend indispensable, en raison de contrôles d'inspection plus fréquents, l'utilisation de machines conformes aux normes de sécurité les plus récentes. Ainsi, l'entreprise externalise en partie le risque d'accident et s'exonère de certains investissements de sécurité. Toutefois, selon nos informateurs, l'expérience et le savoir faire des ouvriers à domicile permet de limiter la survenance et la gravité des accidents.

¹ Rapports financiers des entreprises de coutellerie du Puy-de-Dôme, Diane : disque pour l'analyse économique, mise à jour : mai 1998.

Les polisseurs à domicile travaillent sur des installations anciennes (elles remontent au tournant technologique de l'entre deux guerres qui a vu la substitution de l'énergie électrique à l'énergie hydraulique) et apparemment insalubres. Le polissage produit, en effet, une grande quantité de poussière métallique que les systèmes d'aspiration installés parviennent difficilement à évacuer. Certains ouvriers à domicile rencontrés par le rapporteur ont regretté de ne pouvoir bénéficier de la visite médicale annuelle des salariés devant le médecin du travail.

Les travailleurs à domicile de la coutellerie entrent dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques au même titre que les salariés d'atelier de ces entreprises. Selon les termes de cette convention, les employeurs s'engagent à appliquer aux travailleurs à domicile les mêmes avantages qu'aux salariés mensualisés. Des conditions particulières d'application, tenant compte du caractère spécifique de l'activité des travailleurs à domicile sont cependant prévues en matière de représentation du personnel, de période d'essai, de congés payés, de rémunération, de licenciement et d'indemnisation des absences pour maladie.

En ce qui concerne les salaires, les monteurs-ajusteurs et les polisseurs-trempeurs ont un taux horaire de rémunération basé sur les niveaux II et III de la catégorie « ouvriers » de la convention collective ; les niveaux III, IV et V correspondent à la catégorie « agents de maîtrise ». Au 1^{er} janvier 1996, la rémunération horaire minimale pour un monteur ajusteur s'établissait ainsi à 43,66 F et pour un polisseur à 49,29 F à comparer à un SMIC horaire alors fixé à 36,98 F. La convention prévoit aussi le versement d'une prime d'ancienneté comprise entre 3 % des salaires bruts après trois ans d'ancienneté et 17 % après 25 ans d'ancienneté¹.

Les femmes n'exercent pas les métiers de monteur-ajusteur et de polisseur. Elles interviennent, éventuellement, en appoint des opérations de montage et sont traditionnellement cantonnées dans l'exercice du métier de cloueuse qui correspond au bas de la grille de classification de la convention collective. La rémunération horaire minimale afférente à cette catégorie était au 1^{er} janvier 1996 inférieure au SMIC (34,34 F contre 36,98 F).

Le travail à domicile dans la coutellerie correspond principalement à des métiers plutôt qualifiés exercés par des hommes. Il présenterait en définitive un coût relativement élevé pour les donneurs d'ouvrage qui n'y auraient recours que pour des produits de moyenne et haute gamme et il aurait cessé d'être compétitif pour les productions les plus courantes².

Cette forme de travail connaît un reflux régulier et marqué dans le bassin d'emploi de Thiers. Les ouvriers à domicile interrogés n'envisagent pas que quelqu'un puisse leur succéder et semblent avoir renoncé à transmettre leur savoir-faire. Cette absence de perspectives pour le travail à domicile serait imputable à deux tendances assez contradictoires aujourd'hui à l'oeuvre dans ce

¹ Convention collective des industries métallurgiques et connexes de la région de Thiers.

² Entretien avec Danielle Rouganne, Présidente de la chambre des métiers du Puy-de-Dôme, le 17 septembre 1998.

secteur d'activité. Face à une concurrence de plus en plus pressante émanant d'entreprises italiennes, espagnoles et, depuis peu, de pays éloignés (Brésil, Pakistan, Sud-Est-asiatique), des entreprises thiernoises sont tentées par un certain type de délocalisation que l'on appelle localement le « négoce », leur rôle se réduisant à faire faire à l'extérieur des produits qu'elles nommeront et labelliseront ensuite ; d'autres s'engagent sur une modernisation des méthodes de production qui ne laissent guère de place au travail à domicile ; pour de multiples raisons, il paraît sans doute difficile aux entrepreneurs d'investir à l'extérieur de l'entreprise, dans l'atelier même du travailleur à domicile¹.

2.2. Une stratégie d'externalisation partielle

Les interrogations et l'analyse de l'Union des industries métallurgiques et minières sur le travail à domicile, publiées en 1984, rendent assez bien compte de cette approche. Selon cette organisation patronale, le travail à domicile peut contribuer au besoin de souplesse de fonctionnement éprouvé par des entreprises qui découvrent au début des années quatre-vingt « *les contraintes fortes d'une concurrence mondiale impitoyable et [qui] doivent être capables de faire face à des variations de charges amples et brutales* » mais il n'est adapté, dans le domaine industriel, qu'à des tâches simples et ne participant pas directement de l'activité principale de l'entreprise, du cœur de son métier.

Le recours au travail à domicile doit donc répondre aux conditions d'organisation suivantes :

« *le fractionnement possible du processus de production permettant de réserver au travailleur à domicile des tâches simples et ne présentant aucun risque d'accident ;*

« *l'absence de dépendance trop étroite, dans le temps ou dans l'espace de tâches susceptibles d'être effectuées à domicile par rapport à l'ensemble du processus de production. Les travaux de montage et d'emballage sont à cet égard privilégiés* »².

Ainsi envisagées, les perspectives de développement du travail à domicile apparaissent plutôt limitées. Toutefois, les entreprises peuvent y trouver un moyen intéressant d'externaliser partiellement certaines fonctions. Le secteur de l'édition est, à ce titre, exemplaire : cette stratégie d'externalisation y a joué à plein depuis une quinzaine d'années. Les sociétés d'édition n'emploient plus aujourd'hui de lecteurs-correcteurs à l'intérieur de l'entreprise, tous ou peu s'en faut, sont aujourd'hui travailleurs à domicile au sens du livre VII du code du travail et couverts par une annexe de la convention collective. Il est, à cet égard, intéressant d'observer que des règles, en matière d'emploi et de rémunération, développées dans un contexte industriel, ont été parfaitement adaptées à une activité tertiaire ; il est vrai que le travail des correcteurs est aisément quantifiable et divisible.

¹ En dehors du bassin de Thiers, mais dans le même environnement régional, l'entreprise qui depuis quelques années a réintroduit la production de couteaux fermants de type Laguiole dans son berceau d'origine, Laguiole, dans l'Aveyron, a renoncé au travail à domicile.

² *Le Travail à domicile, une voie d'avenir*, Union des industries métallurgiques et minières, mai 1984, p. 6.

En dispersant le travail entre un grand nombre de travailleur à domicile et en faisant parfois appel à une main d'oeuvre non salariée (« *free lance* », retraités, membres du clergé régulier) dans des conditions juridiquement très contestables, certaines maisons d'édition placeraient délibérément leur collaborateurs en situation d'insécurité économique et exerceraient ainsi une forte pression à la baisse sur les tarifs de rémunération¹.

La récente dénonciation de la convention collective de l'édition par les employeurs² constitue actuellement l'occasion de franchir une nouvelle étape dans l'externalisation des métiers de l'édition. En effet, un des cinq points essentiels du projet de nouvelle convention collective porte sur l'extension des dispositions conventionnelles relatives au travail à domicile, applicables aujourd'hui aux seuls correcteurs, à d'autres professions comme les maquettistes et les iconographes.

2.3. Une forme d'organisation dominante pour des entreprises spécialisées dans des activités à faible valeur ajoutée, situées sur des marchés très concurrentiels

Le travail à domicile est alors au centre de l'activité de l'entreprise. Prenons le cas d'une entreprise du centre-ouest de la France qui se consacre à la fabrication de produits d'emballage (sacs en papier notamment) pour de grandes marques de l'industrie du luxe, à l'assemblage de produits promotionnels pour le compte de sociétés publicitaires et aux pliages manuels complexes pour des imprimeurs.

¹ Divers entretiens du rapporteur avec des représentants de la profession.

² Le syndicat national de l'édition a dénoncé la convention collective le 24 septembre 1998.

Sur ces créneaux, cette entreprise moyenne est confrontée à une très forte concurrence italienne sur les prix et à une concurrence extrême-orientale aux effets plus limités en raison de son éloignement du marché européen. Il existe aussi une concurrence interne qui n'est pas moins redoutable : celle des prisons dans lesquelles des entrepreneurs, par le biais de contrats de concession, trouvent à employer une main-d'oeuvre comparativement très peu coûteuse¹.

Le premier atout dont s'est dotée l'entreprise pour résister à cette concurrence est sa spécialisation dans le haut de gamme pour le compte de clients exigeants sur la qualité du produit et qui accordent une grande importance à l'image de marque attachée, dans ce domaine, au « *made in France* ».

Son second atout, tout aussi déterminant, est celui de la très grande souplesse que lui procure l'emploi de travailleurs à domicile. Les salariés ne sont payés que lorsqu'ils travaillent et, si l'entreprise traverse une période de faible activité, ses frais de personnel sont réduits d'autant.

L'entreprise fait appel à une main-d'oeuvre rurale peu qualifiée, très majoritairement féminine. Ces travailleuses à domicile sont formées « sur le tas ». Des démonstrations en atelier sont organisées pour chaque nouveau produit à réaliser et les salariés qui forment le noyau interne de l'entreprise (une demi douzaine de personnes) sont disponibles pour répondre aux demandes d'information émanant des travailleurs à domicile lorsque la prestation est en cours d'exécution.

L'entreprise emploie une moyenne de cent travailleurs à domicile. Le « *turn-over* » est cependant très important et ce sont environ quatre cent noms qui figurent chaque année sur la déclaration de données sociales (DADS).

Les rémunérations sont faibles, calculées sur une base horaire qui n'est pas supérieure au SMIC. Les temps d'exécution sont déterminés par l'employeur qui fait effectuer des tests en ateliers pour chaque nouvelle opération. Comme les travaux sont très diversifiés, ces séances de détermination des temps sont nombreuses. Pour une grande partie de la main-d'oeuvre, le travail confié correspond à une activité intermittente et partielle : les durées du travail

¹ Environ 10 000 prisonniers travaillent en France pour quelque 600 entreprises privées avec lesquelles l'administration pénitentiaire passe des contrats de concession. Les activités effectuées par les prisonniers sont souvent identiques à celles effectuées à domicile. Le coût du travail en prison est, de l'aveu de certains employeurs, très attractif et actuellement inférieur à celui pratiqué dans les Centres d'aide par le travail (CAT). Le niveau des « rémunérations » versées aux prisonniers représente un peu moins de la moitié du SMIC et bénéficie de charges peu élevées, de l'ordre de 14 à 16 %. Voir sur ce sujet : *Administration pénitentiaire*, Rapport annuel d'activité 1997, Direction de l'administration pénitentiaire, ministère de la Justice et l'article de Corinne Chérigny, *Salarié à la prison des Baumettes*, Liaisons sociales magazine, septembre 1998 pp. 56-57.

Le rapport et l'avis rendu par le Conseil économique et social en décembre 1987 sur *Travail et prison* soulignait l'ambiguïté du statut juridique du détenu au travail et la difficulté dans laquelle se trouvait l'administration pénitentiaire pour fixer les tarifs de rémunération en raison de la position de faiblesse qui était la sienne dans les négociations avec les entreprises concessionnaires. Cependant, il convient de souligner que selon l'article 10 (non abrogé) de la loi n° 57-834 du 26 juillet 1957 sur les travailleurs à domicile, les sommes versées à l'administration pénitentiaire pour l'emploi de la main-d'oeuvre pénale doivent être calculées sur la base du tarif d'exécution de travailleurs à domicile (cf. II, 81).

dépassent rarement trois à quatre heures quotidiennes. Toutefois, l'entreprise s'efforce de procurer un volume de travail régulier à ses employés les plus fidèles (trente à quarante personnes). L'effectif moyen de 100 personnes correspond à 27 équivalents temps plein. L'importance du *turn-over* s'explique par les possibilités d'emploi un peu plus stables ou à temps plein que peuvent trouver ces travailleuses à domicile : mission d'intérim, contrat à durée déterminée et même « ménages chez des particuliers ».

Malgré le caractère très peu rémunérateur de l'activité et la faible fidélisation du personnel, les relations sociales sont plutôt bonnes. L'entreprise dispose de deux délégués du personnel et de leurs deux suppléants. La moitié de la délégation est constituée de travailleurs à domicile. Selon le chef d'entreprise, les femmes travaillant à domicile ne doivent pas trop attendre de ce type d'emploi et un équilibre satisfaisant peut être atteint à condition que la rémunération de la salariée ne soit pas la seule ni même la principale source de revenu du ménage.

Cette vision des choses renvoie à un schéma d'organisation assez classique du travail à domicile industriel en milieu rural et périurbain. La « flexibilité externe » des petites et moyennes entreprises de certains secteurs qui consiste à ajuster le volume de l'emploi aux variations de la demande, repose traditionnellement sur une main-d'œuvre féminine peu exigeante. Françoise Rerat, à propos de l'organisation de la filière textile de la région de Roanne au début des années 1990, fait état de la permanence, au sein de la population ouvrière, d'une forte différenciation des conditions d'emploi selon le sexe. Les femmes surtout employées dans la bonneterie et la confection constituent pour leurs employeurs une « main-d'œuvre de proximité », acceptant « des conditions de travail particulières » (travail à domicile, temps partiel, salaires aux pièces...) alors que les hommes travaillent dans la métallurgie et dans le textile où ils sont conducteurs de métiers à tisser ou à tricoter. Ils assurent le réglage et parfois l'entretien de machines qui représentent de lourds investissements. Les salaires de ces ouvriers relèvent de la convention collective du textile dont les classifications sont plus favorables que celles de l'habillement. Les emplois nécessitent une formation technique de base de plus en plus poussée ainsi que des recyclages au cours de la vie professionnelle. Ce savoir faire n'est pas spécifique au textile et autorise des reconversions vers d'autres activités.

Les femmes, qu'elles soient employées à domicile ou en atelier, sont considérées comme une main-d'œuvre fiable non revendicative acceptant des conditions de travail difficiles pour conserver un emploi proche de leur domicile. Leur salaire est considéré dans la région comme un salaire d'appoint, permettant une amélioration du confort du ménage. Leur savoir faire proche de leurs tâches ménagères (coupe, couture, repassage) selon les propres termes de leurs employeurs, n'est pas une qualification techniquement reconnue : il existe une formation pour les emplois de la confection mais elle est spécifique à cette activité et ne donne que peu de possibilité de reconversion. Ce chercheur résume ce qu'il a observé en soulignant que « *la flexibilité du système textile roannais repose en grande partie sur le statut octroyé au travail des femmes.* ». Elle précise encore que le « double salaire » cumulé avec les avantages en nature

apportées par la proximité de la ferme natale, a longtemps été le garant de la prospérité ouvrière et d'un consensus entre les chefs d'entreprise textile et leurs ouvrières¹.

La petite entreprise d'emballage du centre-ouest emploie une main-d'oeuvre féminine très proche, de par ses caractéristiques, de celle de la bonneterie du bassin de Roanne. La complémentarité des métiers et des conditions masculines et féminines n'est cependant pas développée, de manière systématique, au sein d'un secteur d'activité unique et dominant. Mais il apparaît clairement que cet équilibre socio-économique est susceptible, dans l'un ou l'autre cas, d'être rompu par le développement du chômage masculin.

2.4. Une stratégie d'utilisation de la main d'oeuvre : l'actualité mondiale du « sweating system »

Dans certains contextes, le travail à domicile peut répondre à un objectif d'utilisation très poussée des atouts de flexibilité qu'il comporte. Il prend alors souvent l'apparence d'un système global à l'échelle d'un ou de plusieurs secteurs d'activité. Il répond à trois impératifs : le moindre temps (entre la commande du client et la livraison du produit), le moindre coût (par la réduction du coût du travail direct et indirect) et de moindres frais (par la réduction du capital investi et des frais annexes liés au stockage et à la manutention).

Un système opaque de sous-traitance permet de mobiliser rapidement un grand nombre de travailleurs à domicile, par définition relativement dispersés. Cette capacité à mettre en oeuvre, dans un temps très bref, un cycle de production complexe, à coordonner une suite d'opérations de sous-traitance, constitue la clef de fonctionnement du système. Cette organisation est basée sur une division du travail entre les intermédiaires et, en bout de ligne, entre les travailleurs à domicile. Les risques sont ainsi répartis et les exigences des sous-traitants et des travailleurs maintenues dans de strictes limites. Un tel système peut développer des aspects « tayloriens » et se révéler délibérément non qualifiant.

Le développement ancien de ce système dans l'industrie de la confection, en Europe et en Amérique du Nord, entre le début du XIX^e et le début du XX^e siècle a été décrit dans la première partie du rapport. Sa survivance locale dans les économies développées a été évoquée à propos du travail à domicile illégal.

Le « sweating system » et les formes qui lui sont apparentées est cependant loin de n'avoir qu'une dimension historique et marginale. Dans les pays en développement, en Amérique Latine, au Maghreb, en Inde, il est aujourd'hui très répandu. De par les marchés de consommation qu'il touche et l'origine des entreprises qu'il séduit ou des capitaux qu'il attire, il a une dimension mondiale.

a) Le cas de l'Inde : un développement massif du travail à domicile

« En Inde, le travail à domicile s'inscrit dans des contextes très différents de ceux que connaît l'Europe quoique certaines situations rappellent la fin du

¹ Françoise Rerat, Bruno Courault, Angelo Michelsons et Claudine Romani, *Les PME en milieu local. Confrontations monographiques*. Centre d'Etudes de l'Emploi, novembre 1992, pp. 30-32.

XIX^e siècle, d'autres semblant préfigurer un futur assez peu enthousiasmant du point de vue des producteurs de bien manufacturés »¹.

- Les activités

Dans le sous-continent, le travail à domicile est très loin de représenter principalement une organisation productive héritée du passé, une forme de travail traditionnel. Il se caractérise au contraire par une forte intégration industrielle. Les travailleurs à domicile participent souvent de systèmes de production importants et complexes. La production des allumettes de Sivakasi, par exemple, met en relation des ateliers de fabrication de poudre avec une zone rurale de 400 kilomètres carrés où sont dispersés, dans les maisons rurales, 30 000 lieux de production de bâtons d'allumettes faits par des enfants. A proximité des carrières de pierre de Faridabad, la finition des dalles ainsi que la sculpture d'objets décoratifs et de meubles en grès est réalisée à domicile, dans les cours des habitations. Dans l'agglomération de Mumbai-Pune, de grosses firmes sous-traitent directement à domicile le montage de pièces électriques et électroniques. A Mumbai (Bombay) encore et à Surat, il existe des fonderies, des ateliers de mécanique et plastique installés au domicile de travailleurs qui dépendent souvent de marchands et de petits entrepreneurs. Les tisserands à domicile concentrés dans des villes de la haute et moyenne vallée du Gange, Ghaziabad-Pilakuh, Benarès et Gaya travaillent pour le compte d'agents commerciaux. Dans l'agglomération de Calcutta, la confection à domicile est organisée par des entreprises de sous-traitance intégrées dans un système complexe associant des groupes d'ateliers, des usines très sophistiquées et des travailleurs à domicile. A Dharavi (énorme bidonville industriel proche de Mumbai) les caractéristiques communautaires et les héritages de savoir de castes (*hors* tanneurs, *chambhars* cordonniers, musulmans mécaniciens ou monteurs de bagages, *Kumhars* potiers) sont exploités systématiquement par des entreprises industrielles de l'agglomération.

A côté de la diversité des activités concernées, l'autre trait marquant de l'évolution du travail à domicile en Inde est l'importance croissante des productions industrielles récentes, visant des marchés de masse, intérieur ou international. En simplifiant beaucoup, il est possible de distinguer des activités « anciennes » qui existaient au moment de l'indépendance et poursuivies avec ou sans changements techniques, d'activités plus modernes. Des professions comme les potiers ou les tisserands ont cependant souvent connu d'importants changements concernant les produits ou les manières de faire. Le discours sur les « produits traditionnels » est bien souvent une manifestation d'ignorance ou un cliché à usage d'exportation cachant une « invention de tradition » plus ou moins récente. A cet ensemble peu homogène appartiennent des fabrications de meubles, tissus, broderies, la production du *gur* (sucre non raffiné produit dans les fermes), de produits alimentaires divers, de bâtons d'encens. Dans ce contexte, les savoirs de caste transmis dans les familles par apprentissage et imprégnation culturelle sont importants, mais on trouve aussi, de plus en plus souvent, des personnes complètement déqualifiées, rapidement formées pour la

¹ Entretien du rapporteur avec Gérard Heuzé, chargé de recherches au CNRS, 1^{er} décembre 1998. Gérard Heuzé est l'auteur de nombreux articles sur le monde du travail en Inde.

production par des contremaîtres itinérants ou des travailleurs plus âgés. La qualité des produits varie fortement selon la qualité des marchés visés : excellents produits de luxe, produits très mauvais ou peu durables pour les paysans pauvres.

Une autre série de productions à domicile est passée antérieurement par le stade de la manufacture ou de l'usine avant d'être partiellement puis presque totalement « déconcentrée » au domicile des travailleurs. Ce processus a particulièrement marqué l'histoire de l'industrie textile à partir des années cinquante. Le tissage est aujourd'hui presque intégralement réalisé par des tisserands à domicile auxquels les entreprises ont revendu de vieux métiers à tisser alors que la filature est restée usinière et s'est modernisée¹. Il est intéressant, à cet égard, de noter le parallélisme et la similitude des évolutions organisationnelles de l'industrie textile indienne et de l'industrie textile italienne pendant la même période². D'autres secteurs sont toutefois concernés comme l'industrie de la chaussure (Bata a fermé ses nombreuses usines ; seules, les tanneries demeurant industrielles), la fabrication des cigarettes bidis (4 millions de travailleurs), de la céramique, des tapis et dans une certaine mesure de la confection. Trois facteurs déterminants de cette migration de la production industrielle de l'usine au domicile peuvent être identifiés : les protections étatiques favorisant la petite entreprise implantée dans les quartiers populaires et fortement utilisatrice de main-d'oeuvre à domicile ; la hausse des coûts salariaux dans le « secteur organisé » et l'apparition de firmes très performantes qui ont obligé celles qui l'étaient moins à rechercher les moyens d'une réduction drastique des coûts.

Enfin des secteurs réputés mécanisés réalisent à domicile une partie du processus de fabrication. C'est le cas par exemple des pièces de mécanique automobile, des accessoires d'ameublement, des produits chimiques, de composants électriques et électroniques, de pièces de fonderie, d'objets de matière plastique et de caoutchouc, à usage industriel ou non. Ces produits rivalisent avec des productions usinières ou sont, de plus en plus souvent, intégrés au processus de l'usine.

Le télétravail à domicile demeure embryonnaire. Un frein technique à son développement tient à l'irrégularité de la fourniture de courant électrique.

- Les systèmes d'emploi et de rémunération

Un des traits essentiels de l'organisation du travail à domicile est la présence d'intermédiaires - marchands ou industriels- qui structurent des filières de production. C'est un trait à la fois ancien et moderne que l'on retrouve dans tous les systèmes qui font largement appel à une main-d'oeuvre à domicile. En Inde, des intermédiaires présents depuis longtemps s'adaptent, se renouvellent ou cèdent la place à de nouveaux (malfaiteurs, fonctionnaires corrompus, organisations non gouvernementales plus ou moins douteuses).

Deux grands types de médiation peuvent cependant être identifiés : les commissionnaires donnent du travail et, souvent, l'organisent ; les

¹ 8 % du coton indien est aujourd'hui tissé en usine contre 65 % en 1970. L'essentiel de la production est assuré dans de petits ateliers ou par des travailleurs à domicile.

² Cette évolution de l'industrie du tissage en Italie a été évoquée dans le chapitre II.

intermédiaires-marchands apportent des matières premières et remportent des produits finis. Ces deux types d'intermédiaires mettent en relation des régions excentrées ainsi que des groupes sociaux peu visibles, avec des industriels ou des marchands. Il en existe de très petite envergure et d'autres qui opèrent à l'échelle du pays.

Les modalités ou qualifications « juridiques » d'emploi de la main-d'oeuvre à domicile sont assez variées.

Le salariat déguisé est un système répandu et en plein essor. Le travailleur à domicile est formellement indépendant (*self employed*). En tant que très petit producteur, son imposition est dérisoire. Il n'a en fait pas d'accès direct aux fournisseurs de matières premières ou au marché de consommation de son produit. Ces aspects sont traités par les intermédiaires qui quadrillent de véritables domaines comme les « cités textiles » où sont localisés plusieurs millions de métiers mécaniques, les régions mono-industrielles vouées au traitement du cuir, à la production d'allumettes ou à la confection. Il est souvent de règle qu'un petit groupe de familles marchandes associé à une clientèle florissante d'intermédiaires contrôle une ville ou une région.

Les travailleurs salariés, payés à la tâche ou aux pièces constituent un second bloc considérable dans l'ensemble du travail à domicile. L'organisation du travail est, ici, plus souvent confiée à des intermédiaires jouant le rôle de contremaîtres itinérants. Si l'autonomie de ces travailleurs à domicile est plus faible que celles des précédents, ils peuvent parfois bénéficier de garanties sociales minimales. Ainsi, la Loi de 1966 sur les travailleurs des *bidis* et des cigares s'applique au « secteur inorganisé ». De telles réglementations sociales sont cependant d'autant plus ignorées que le travail est fait à la maison. Cette forme de salariat qui remonte au début du siècle progresse dans de nombreux secteurs comme la confection, les broderies sur tissus, la sculpture d'objets de pierre ou de bois (pour des marchés de masse comme les pèlerins). Elle prévaut aussi dans l'industrie du bracelet de verre du centre de Ferozabad, dans le Nord du pays, où un réseau d'ateliers est associé à des dizaines de milliers de domiciles où l'on polit, soude et empaquette un produit dont les femmes indiennes font un très grand usage. Le remplacement de l'atelier ou de l'artisanat véritable par le travail dépendant à domicile comme dans le cas, actuel, du tissage d'étoffes de luxe à Bénarès, s'accompagne toujours d'une chute vertigineuse des rémunérations.

Qu'il s'agisse de faux indépendants ou de salariés à façon, la flexibilité de l'emploi et des rémunérations est, dans les deux cas de figure, un atout considérable pour l'entrepreneur. Lorsque le marché se contracte, les grandes zones de production à domicile peuvent cesser de fonctionner. La rémunération est totalement dépendante de la production et de la demande. Le producteur dispose d'un pouvoir de négociation très réduit voire nul. Parmi les travailleurs, le salariat déguisé reste plus apprécié que le salaire à la tâche pour des questions d'honneur mais aussi parce que les producteurs à domicile conservent souvent des logiques qui ne sont pas salariales tout en sachant combien leur autonomie est réduite.

Lorsque ces types d'organisation du travail à domicile mobilisent les segments les plus fragiles de la main-d'oeuvre : femmes, enfants, réfugiés des régions secouées par des émeutes ou menacées par la famine, migrants en situation illégale, artisans ruinés... l'exploitation est, alors, à son comble. Les entrepreneurs visent d'abord l'abaissement des coûts et la mise à disposition permanente de ces travailleurs. Le choix de bidonvilles insécurisés fait alors partie de ces tactiques. Lorsque le travail à domicile est en compétition directe avec des machines sophistiquées ou lorsqu'on vise des marchés d'exportation peu exigeants en ce qui concerne la qualité mais très concurrentiels, la tendance s'impose presque toujours. Le salaire aux pièces est dominant ; la sous-traitance interne aux familles se raréfie, les rémunérations atteignent rarement la moitié des salaires minimum ruraux pour des journées de travail pouvant atteindre 18 heures. Le contrôle des rythmes très insistant peut s'accompagner d'une pression physique par le biais de nervis ou de bandes délinquantes opérant pour le compte des agents des entrepreneurs.

Au bas de l'échelle des conditions d'emploi, on trouve enfin le servage pour dette dont les mécanismes s'enracinent dans la colonisation. Il est aujourd'hui, théoriquement, interdit mais concerne environ trois millions de personnes dont un million à domicile. Il est répandu parmi les ouvriers des industries rurales et parmi ceux des entreprises illégales en ville : textile, produits contrefaits, armes, alcools, drogue.

Ces pratiques indiennes du travail à domicile, impressionnantes par le très grand nombre de travailleurs qu'elles mobilisent, sont aujourd'hui reliées au système financier mondial. Depuis l'abolition de l'indianisation obligatoire des firmes, de nombreuses sociétés étrangères, européennes et japonaises notamment, investissent en Inde et savent tirer parti des ressources en main-d'oeuvre qu'offre le travail à domicile. Le cas d'une entreprise allemande de confection installée à Tirupur (Tamil Nadu) est à cet égard intéressant. Cette entreprise emploie environ 150 personnes en Allemagne et environ 3 000 en Inde dont 1 500 à domicile. Son usine est implantée à proximité d'un quartier pauvre où elle recrute des couturières à domicile. Cet exemple n'est pas isolé : il existe beaucoup d'investissements étrangers de ce type dans cette ville.

Le cas de l'Inde contemporaine montre d'abord l'énorme importance que peuvent prendre les pratiques de travail à domicile dans des pays en voie de développement où la main-d'oeuvre est très abondante. Il permet ensuite de comprendre à quel point le travail à domicile peut s'adapter aux exigences des marchés contemporains. Le travail à domicile est concerné par des pratiques relationnelles d'allure ancienne, rappelant parfois l'Ancien régime en France. Elles n'en ont que l'allure et l'on peut légitimement se demander si certaines évolutions ne concernent pas le monde entier, pays industrialisés compris. L'avènement d'une flexibilité complète est en jeu. Les pratiques du travail à domicile sont, par ailleurs, soutenues par les acteurs dominants de la scène économique indienne, à l'exception de certains industriels qui dénoncent une concurrence sauvage et des syndicats du secteur organisé relativement indifférent à la question cependant. Même s'il faut se garder des simplifications, le travailleur à domicile est souvent placé dans des conditions où il a « trop pour

mourir et pas assez pour vivre ». Cela garantit, sinon la paix sociale, du moins la pérennisation d'un ordre cruel où la violence est de plus en plus instrumentalisée¹.

Nous ne sommes pas en mesure de dresser un tableau aussi large et aussi précis de l'organisation du travail à domicile dans d'autres régions du monde. Toutefois, deux exemples locaux, l'un latino-américain et l'autre maghrébin permettent d'illustrer des tendances actuellement à l'oeuvre.

b) Deux exemples de développement du travail à domicile dans la confection : le Nord-est brésilien et la création d'une entreprise familiale tunisienne

- Le développement du travail à domicile féminin dans l'Etat de Pernambouc au Brésil

Plusieurs petites villes de l'intérieur à l'est de Recife constituent un pôle de confection textile. Les localités de la périphérie de ces villes ont vu se développer l'emploi des femmes à domicile pour des travaux de broderie et de couture.

Ces villages sont traditionnellement voués à la production agricole. Les propriétaires de petites parcelles pratiquent une polyculture vivrière qui, compte tenu de la très faible taille des exploitations, assurent aujourd'hui difficilement leur subsistance. Ces familles d'agriculteurs ont été amenées, depuis une vingtaine d'années, à rechercher d'autres activités allant du travail salarié au petit commerce fixe ou ambulant ; plus récemment s'y est ajouté le travail rémunéré de la femme à domicile.

Une grave crise de l'agriculture régionale est à l'origine de cette diversification d'activité. Le déclin de la culture du coton et la chute des productions vivrières traditionnelles à partir des années soixante ont accompagné l'augmentation de l'élevage bovin et l'extension des prairies artificielles. Le recul des terres cultivables face à la prairie permanente a très fortement accentué les effets de la division de la petite propriété familiale au fil des générations et a conduit ces petits paysans à louer leur force de travail.

Les hommes sont poussés vers la capitale de l'Etat ou vers le sud du pays pour travailler dans le bâtiment et le secteur informel tandis que les femmes restées au village réalisent, en plus des tâches domestiques et agricoles, des travaux rémunérés de broderie ou de couture.

Dans le cas de la broderie, la substitution de l'activité rémunérée au travail de la terre est généralement partielle. Cette activité est réduite pendant la saison des pluies pleine période des travaux agricoles et augmente à la saison sèche pour occuper pratiquement toute la population féminine apte à ce travail. Il existe deux types de brodeuses : la brodeuse indépendante et celle qui travaille pour une commerçante. La différence entre ces deux catégories se marque dans le degré de subordination. La subordination découle de l'incapacité d'acquiescer à ses frais le matériel nécessaire (tissu et fil), ce qui permettrait de choisir à qui remettre le produit de son travail. La brodeuse indépendante est celle qui est parvenue à

¹ L'ensemble de ce développement sur la situation de l'Inde est basé sur l'entretien du rapporteur avec Gérard Heuzé et sur un manuscrit qu'il a bien voulu lui remettre.

réunir le capital suffisant pour acquérir ce matériel ; elle utilise, presque toujours, le travail d'autres femmes, parentes ou voisines, associant ainsi à sa condition de brodeuse celle de petite commerçante d'ouvrages brodés. Le niveau de pauvreté initial de la paysanne-brodeuse lui permet rarement d'atteindre une telle aisance. Il existe, en effet, une relation étroite entre le montant du revenu familial agricole et le degré d'indépendance économique auquel parvient la brodeuse.

L'insertion dans l'activité intervient chez les fillettes vers l'âge de 10 à 12 ans en moyenne quand commence l'apprentissage avec la mère ou une autre brodeuse de la famille ou encore quelque commerçante de la ville à la recherche de main d'oeuvre.

La coupe des pièces à broder (couvre-lits, draps, serviettes, sous-vêtements féminins...) et le canevas sont faits en ville par la commerçante ou par des spécialistes.

Le temps consacré à la broderie varie d'une brodeuse à l'autre en fonction de l'époque de l'année et de la possibilité de se faire aider dans les tâches domestiques. L'absence d'électrification en zone rurale empêche aussi le travail de nuit et oblige l'ouvrière à s'arrêter vers 17 heures. La rémunération se fait à la pièce et varie en fonction de la quantité de broderie de l'article. Elle est, en général, très basse : pour un dessus de lit d'une personne exigeant 30 à 60 heures de travail, une brodeuse recevait, en 1990, à peu près l'équivalent de quatre dollars et, pour un dessus-de-lit de deux personnes, environ neuf dollars.

Le travail est lent et difficile; il nécessite une bonne acuité visuelle qui disparaît après quarante ans. Pourtant, en l'absence d'autre source de revenu, le nombre de brodeuses ne cesse d'augmenter.

Les commerçantes de la ville forment une sorte d'oligopole qui contrôle l'ensemble de la production régionale.

Le travail des couturières consiste à monter à la machine différents articles : casquettes, pantalons, caleçons... Leur instrument de travail est généralement une vieille machine à coudre à pédale. Toutes les couturières possèdent en moyenne deux machines acquises en ville avec leurs propres ressources. En effet, les pièces de rechange sont difficile à trouver pour ces machines qui peuvent rester ainsi plusieurs semaines hors d'usage. La mise au travail dans la couture commence précocement : vers huit ans, filles et garçons sont initiés par la mère. Cette réalité joue un rôle important dans le bas niveau de scolarité local.

Le processus de travail est très simplifié, donc peu qualifiant. Il consiste à monter des vêtements dont les différentes pièces sont déjà coupées et garnies de finition (boutonnieres etc.) généralement effectuées en atelier sur des machines appropriées.

Le temps passé à la couture est, en moyenne, de six à huit heures par jour du lundi au vendredi. Ce rythme de travail est maintenu tout au long de l'année pour peu qu'il y ait des pièces à monter. L'activité des couturières suit l'évolution de la demande dans la confection et accuse généralement une baisse entre les mois de mars et de mai. En période de pointe d'activité, les ouvrières prolongent leur journée de deux à trois heures en cousant aussi la nuit.

Les rémunérations sont basses : une famille comprenant deux couturières produisant vingt douzaines de casquettes et douze pantalons dans la semaine ne recevra pas plus de treize dollars¹.

Cette situation dans laquelle les mutations des structures agricoles ne permettent plus aux petits paysans d'assurer leur subsistance et déterminent leur insertion permanente sur le marché du travail et la surexploitation du travail féminin, est assez répandue en Amérique Latine. C'est ce que confirment des travaux récents réalisés sous l'égide du BIT. Une étude sur les ouvrières à domicile d'Aguascalientes au Mexique met l'accent sur la position de négociation extrêmement faible de ces travailleuses rurales vis-à-vis de l'employeur ou du sous-traitant. Le manque de terre ne leur laisse pas d'autre choix pour assurer la survie de leur famille que de se plier aux exigences des fournisseurs de travail à domicile et d'accepter les très faibles rémunérations proposées².

- La naissance d'une entreprise de confection : les couturières à domicile tunisiennes

Il s'agit, ici, d'un cas d'espèce, d'un itinéraire personnel relaté dans un numéro de la revue *Informations sociales*, consacré à la situation des femmes d'origine étrangère vis-à-vis de l'emploi.

Cette femme devient entrepreneur dans son pays d'origine, la Tunisie, grâce à l'appui d'un dispositif commercial souterrain du sud de la France. Les tissus et les modèles sont fournis depuis la France ou l'Italie pour être coupés et cousus en Tunisie. L'affaire commence d'abord modestement à l'occasion de vacances passées au pays. La main-d'oeuvre d'abord mobilisée est constituée des femmes de la famille restées au village. L'une d'elles a une expérience de la confection de vêtements occidentaux, est capable de lire les modèles et peut faire office de contremaître. Un premier atelier est constitué dans la maison familiale mais assez rapidement, le recrutement de la main-d'oeuvre déborde ce cadre pour gagner le voisinage. Des machines professionnelles sont dans un second temps importées d'Italie et d'occasionnelle, l'activité devient permanente.

Le donneur d'ordre livre le matériau pour produire des pantalons haut de gamme façon « jeans », sans bouton, ni griffe, ni fermeture à glissière. Cette production est regroupée à Tunis par des intermédiaires italiens ; le paiement s'effectue à Lyon à raison de 39 F par pantalon. Les modèles de « jeans » sont ceux des grandes marques ; boutons estampillés et griffes sont cousus dans un atelier de Salerne. Ces contrefaçons rejoignent ensuite divers marchés d'où elles sont revendues à divers grossistes.

Ce cas est exemplaire de la structuration d'un réseau industriel et commercial transnational qui intègre, en bout de chaîne, des travailleuses à domicile. Toutefois, il est relativement éloigné de la brutalité du *sweating system*,

¹ Marlene M. da Silva, *Travail de la femme et subordination des petits producteurs dans l'Agreste de Pernambouc au Brésil*. Travaux de l'institut de géographie de Reims, n° 89-90, 1994, pp. 152-172.

² *La protection sociale des travailleurs à domicile*. Bureau international du travail, Genève, 1990, p. 22.

dans la mesure où l'intermédiaire dispose, en raison de l'éloignement, d'une autonomie qu'elle mettra à profit pour créer sa propre ligne de vêtements et accéder directement au marché national. Dans la suite de l'histoire de l'entreprise, les ateliers de coupe sont modernisés (par le rachat de machines automatiques à une entreprise française de Nîmes) et les travaux de couture à domicile restent limités à une main-d'oeuvre familiale et de voisinage qu'il n'est pas possible de trop exploiter¹. C'est cependant très largement un différentiel de coût de main-d'oeuvre, associé à un délit de contrefaçon, qui justifiait l'opération initiale.

B - LES FORMES TERTIAIRES DU TRAVAIL À DOMICILE

Le travail à domicile dans le secteur tertiaire concerne des activités souvent difficiles à quantifier, qui ne se prêtent généralement pas à la formule de rémunération aux pièces ou à la tâche si caractéristique du travail à domicile industriel. Une réserve doit être faite pour certaines professions tertiaires, tels que les lecteurs-correcteurs précédemment évoqués, qui peuvent se voir appliquer sans difficultés techniques une telle norme industrielle. Le recours au travail à domicile pour des tâches administratives ou de services pourrait donc correspondre à des objectifs assez différents de ceux qui ont été décrits à propos du secteur industriel.

Si rien en principe ne s'oppose, par exemple, à l'application des dispositions du livre VII du code du travail aux salariés des entreprises tertiaires ou tertiairisées qui développent des formules de travail ou de télétravail à domicile, une telle solution est cependant rarement retenue. La flexibilité de l'emploi et des rémunérations ne semble pas être le but directement recherché par ces directions d'entreprises.

Une partie notable des activités tertiaires exercées à domicile apparaissent aujourd'hui comme du télétravail ou tendent à le devenir sous l'effet de progrès extrêmement rapides de techniques de communication qui permettent de plus en plus facilement à des coûts décroissants d'établir et de maintenir une liaison électronique entre l'entreprise et le domicile. Le télétravail en soi a une existence plutôt incertaine ; il apparaît surtout comme une modalité appelée à devenir de plus en plus courante du travail à domicile dans les domaines administratifs, intellectuels et créatifs. Il n'est pas inimaginable que des possibilités techniques qui viennent tout juste d'être rendues disponibles, ne favorisent à l'avenir le développement du travail à domicile dans des secteurs d'activités où il était jusque là inconnu ou peu répandu. Il est également possible d'imaginer qu'un tel développement se ferait selon des modalités très différentes du travail à domicile industriel.

¹ *Les femmes d'origine étrangères et l'emploi : Wafa, la femme entrepreneur*. Informations sociales, n° 63, 1997, pp. 80-87.

1. Les démarches volontaristes

De grandes entreprises qui évoluent souvent dans des secteurs à forte valeur ajoutée, se livrent depuis deux ou trois décennies à des « expérimentations » et font aboutir des projets en matière de télétravail.

1.1. *Un objectif de réduction des frais d'infrastructure*

De grandes sociétés de prestations de services aux entreprises visent à limiter ainsi leurs frais généraux en réduisant l'espace consacré aux bureaux. Dans les grandes agglomérations, le coût des matériels informatiques et de télécommunication nécessaires peut être rapidement et largement compensé par l'économie réalisée sur le prix de quelques centaines voire de quelques milliers de mètres carrés.

La société IBM a ainsi réalisé entre 1993 et 1994 un plan de télétravail qui lui a permis de réduire de 18 à 6 le nombre de ses implantations en région parisienne. La conversion de quelque 2 000 salariés en télétravailleurs mobiles et à domicile a principalement concerné le département commercial de la firme. Une autre grande entreprise informatique, Digital Equipment, a appliqué dans ses établissements français, à peu près à la même époque, une stratégie identique basée sur le concept de « bureau virtuel ».

Il n'est pas indifférent que des projets aussi importants aient été réalisés par des entreprises qui, par définition, possédaient une grande maîtrise des techniques qu'il était nécessaire de mettre en oeuvre.

Dans un domaine d'activité très éloigné du télétravail, qui participe des services aux particuliers, le développement des assistantes maternelles à domicile à partir de 1977, est apparu comme un moyen de répondre à une demande importante de la société en limitant les coûts liés à la construction et à l'entretien d'infrastructures nouvelles de garde d'enfants.

1.2. *Un objectif de décentralisation des fonctions de l'entreprise au plus près du client et du fournisseur*

Le travail à domicile et mobile peut aussi trouver sa place dans une stratégie des entreprises visant à améliorer la qualité et la rapidité du service en rapprochant celui-ci du client ou du fournisseur et en augmentant ainsi sa réactivité. Cette démarche s'accompagne généralement d'une réorganisation des postes et des fonctions favorisant le télétravail, par intégration horizontale - un ensemble de processus est concentré sur un unique poste de travail, rendu ainsi complet - et par intégration verticale - le travailleur doit prendre des décisions ; une certaine autonomie lui est reconnue.

Ce type de réorganisation qui concerne au premier chef des fonctions de type commercial ou « consultant » suppose une nouvelle conception des contrôles et des validations. La qualité du travail échappe, de plus en plus, à un contrôle présentiel du supérieur hiérarchique.

1.3. Des avantages induits : une augmentation de la productivité du travail et une rationalisation des modes de communication dans l'entreprise

Dans les expériences de télétravail, des augmentations de productivité de 15 à 20 % ont été observées. Cette productivité accrue des télétravailleurs a été attribuée à l'absence d'interruptions généralement nombreuses au bureau et donc, à une meilleure concentration. Cette explication, sans doute assez exacte, revêt pourtant un caractère assez paradoxal lorsqu'elle est rapprochée d'un prétendu avantage souvent cité pour les salariés et, en l'occurrence, plus souvent pour les salariés féminins : la surveillance des enfants et la conciliation des tâches domestiques et professionnelles. En fait, il arrive souvent que des femmes qui ont la charge d'enfants en bas âge doivent travailler la nuit précisément pour éviter des interruptions trop nombreuses.

La suppression des temps de transport et de la fatigue qui leur est associée permettrait aussi un meilleur investissement dans le travail. La satisfaction du salarié de se trouver dans son environnement quotidien rejaillirait aussi positivement sur sa motivation. Cette dernière explication est, sans doute, à considérer avec une certaine prudence car l'identification du domicile au lieu de travail peut aussi comporter des aspects négatifs : sentiment d'isolement dans l'activité, inadaptation des lieux au télétravail.

D'après certaines directions des ressources humaines, la rationalisation des modes de communication dans l'entreprise et principalement des réunions serait aussi une retombée positive du passage au télétravail. L'éloignement du télétravailleur constituerait une incitation très forte à n'organiser que les réunions réellement nécessaires et à tirer le meilleur parti de ces rencontres périodiques.

1.4. Des obstacles et des limites « organisationnelles »

Les obstacles à l'introduction du télétravail organisé dans une entreprise sont encore ressentis comme nombreux. Certains sont objectivement importants.

Ils sont d'abord d'ordre technique. Il n'est pas à la portée de n'importe quelle entreprise de mettre en place un système de communication rigoureux et techniquement performant avec des travailleurs éloignés. Cette difficulté génère un obstacle financier lorsqu'il faut, pour la surmonter, faire appel, à titre onéreux, à des savoir-faire extérieurs. L'introduction du télétravail est une opération techniquement complexe.

Ils sont aussi et peut-être surtout d'ordre psychologique et organisationnel. L'introduction du télétravail exige, en effet, de la part des dirigeants et des cadres de l'entreprise un changement radical du mode de gestion et de contrôle des salariés. La surveillance hiérarchique, sur le lieu de travail disparaît. Le contrôle ne peut plus être fondé sur la présence et le temps passé dans l'entreprise. Un autre type de vérification, rigoureux et précis, par le biais de l'informatique, est évidemment possible ; mais nonobstant les problèmes et les risques pour les libertés individuelles que peut comporter une telle pratique, le télétravail exige, en définitive, qu'une relation de confiance s'établisse entre l'entreprise et le salarié.

Au delà des problèmes concernant strictement l'organisation du travail, la volonté des dirigeants et des chefs de service de conserver les salariés dans leur environnement immédiat, comme signe extérieur de leur importance sociale et professionnelle, alimenterait fortement la réticence des entreprises à développer des formules de télétravail. La justification théorique de cette réserve des cadres et dirigeants tient souvent dans un discours sur « l'esprit maison ».

Toutefois, il est exact que certaines professions dont la dimension relationnelle est importante peuvent difficilement être éloignées de l'entreprise et se prêtent mal à des modes virtuels de communication. On pense, en particulier, aux fonctions de secrétariat. Les expériences de télésecrétariat (dactylographie, mais aussi tenue d'agenda, prise de communications) souvent individuelles et sous statut indépendant - se développent péniblement. D'après les intéressées elles-mêmes, il est généralement très difficile de convaincre une société de confier son secrétariat à un prestataire extérieur. Si les sociétés de télésecrétariat représentent encore aujourd'hui une grande partie des créations de téléentreprises, c'est peut être que ce métier est celui qui semble demander le moins de compétences techniques. Ces sociétés sont également les plus nombreuses à fermer leurs portes¹.

Une enquête réalisée par le cabinet allemand Empirica permet d'approcher les obstacles ressentis par les directions d'entreprises européennes à l'introduction du télétravail.

¹ Franck Seuret, *Travailler au village grâce aux nouvelles technologies de communication*, Village, le magazine de l'acteur rural, septembre-octobre 1997, pp. 31-35.

Tableau 12 : Obstacles ressentis par les directions d'entreprises européennes à l'introduction du télétravail

1985		1994	
Inertie des habitudes de travail	52,9 %	Connaissances insuffisantes	51,4 %
Coût élevé	32,4 %	Gestions et supervision des télétravailleurs	45,7 %
Effort d'organisation	30,7 %	Problèmes de communication avec les télétravailleurs	38,9 %
Défaut de supervision et de contrôle	26,3 %	Coût de l'informatique et des télécom.	36,7 %
Equipement informatique insuffisamment efficace	16,7 %	Inertie des habitudes de travail	35,2 %
Effort de formation	13,5 %	Productivité ou qualité du travail	31,3 %
Adhésion insuffisante des salariés	10,5 %	résistance des salariés	21,3 %
Résistance des syndicats	3,9 %	Problèmes réglementaires, d'hygiène et de sécurité	17,8 %
		Résistance des syndicats	19,7 %

Source : Empirica 1994.

En Italie, au Royaume-Uni et en Espagne l'obstacle le plus souvent mis en avant (entre 54 et 64 % des réponses) est aujourd'hui l'insuffisante connaissance des effets du télétravail en terme d'organisation et de planification. En France et en Allemagne, les problèmes de liaisons télématiques et de communication (environ 50 % des réponses dans les deux pays) sont considérés comme essentiels. Les entreprises du Royaume-Uni perçoivent la question d'une manière un peu différente de celles du continent : elles citent d'abord, le coût élevé de la technique et les problèmes légaux posés par le télétravail. Elles accordent aussi plus d'importance à la productivité et à la qualité du travail effectué à distance.

L'obstacle fondamental au développement du télétravail en Europe serait l'absence de savoir faire ou de repères des directions d'entreprises dans la mise en oeuvre de projet de passage au télétravail. Leur réserves tiennent, en effet, souvent à la difficulté qu'elles éprouvent à diriger des employés physiquement éloignés et à maintenir des communications effectives entre les télétravailleurs et les travailleurs localisés dans les bureaux de l'entreprise¹.

1.5. Des tentations et des risques d'externalisation : du salariat au statut d'indépendant

La possibilité juridique la plus couramment utilisée pour associer le travail à domicile des professions tertiaires ou le télétravail à une flexibilité de l'emploi et des rémunérations ne réside pas dans le statut de travailleur salarié à domicile caractérisé par un salaire aux pièces et une relation d'emploi irrégulière. Les grands donneurs d'ordre sont néanmoins intéressés par une forte flexibilité du télétravail et certains d'entre eux donnent pratiquement la priorité aux recrutements d'indépendants sous contrat commercial².

Les entreprises italiennes sont par rapport à leurs homologues européennes celles qui afficheront la préférence la plus marquée pour une « externalisation »

¹ *Teletabajo de lo inevitable a la oportunidad*. FOREM, Comisiones obreras, juin 1996.

² Audition de Jean-Emmanuel Ray par la section du travail, le 3 juin 1998.

juridique du travail à domicile. Selon des résultats d'enquêtes réalisées dans le cadre du programme européen TELDET, 25 % des entreprises de la péninsule affichaient une préférence pour le télétravail à domicile en « *free-lance* » contre 15 % en moyenne dans l'ensemble des pays européens ; 19 % de ces mêmes entreprises italiennes se déclaraient principalement intéressées par une externalisation des postes de télétravailleurs sous forme d'auto-emploi (*self-employment*) dans le cadre d'une opération d'« *outsourcing* ». 11 % des entreprises britanniques seulement avait la même inclination.

En France, la question du statut est actuellement posée pour une minorité de télétravailleurs. La majorité de ces derniers étant considérés par l'entreprise comme des salariés de droit commun et traités comme tels en matière de rémunération et de condition d'emploi. Lorsque le problème est posé, les juristes appliquent alors une grille d'analyse ancienne, en vérifiant si les critères de la subordination (recevoir des ordres, être contrôlé, exécuter un travail dans un temps déterminé) sont présents. L'URSSAF tend à interpréter aujourd'hui l'apparition du télétravail indépendant comme une tentative de l'employeur pour se soustraire à ses obligations sociales. C'est en effet au moins autant le poids des charges sociales que les contraintes du droit du travail que les donneurs d'ordre cherchent à éviter lorsqu'ils privilégient le contrat commercial.

A cet égard, les dispositions du livre VII applicables aux travailleurs à domicile et susceptibles de l'être aux télétravailleurs pourraient apparaître, en dépit de leurs insuffisances, comme une relative protection si un risque de « contournement » massif du salariat devait se faire jour¹. Cette question reste actuellement surtout théorique pour la simple raison que le télétravail ne se développe pas au domicile des salariés sur un mode permanent mais plutôt alternatif ou pendulaire.

2. Les évolutions plus spontanées (le télétravail pendulaire)

Le travail à domicile tertiaire pendulaire se développe essentiellement de manière spontanée et souvent peu visible. Cette réalité pourrait constituer une des explications à l'étonnante évolution des réponses des ménages à la question sur le travail à domicile de l'enquête française sur l'emploi². Il est généralement le résultat d'un accord plus ou moins formel entre la direction de l'entreprise et un salarié ou un groupe de salariés pour que ceux-ci puissent exercer une partie de leur activité (un ou quelques jours par semaine) à leur domicile. Ces pratiques concernent la plupart du temps des salariés qualifiés ou très qualifiés. Elles ne participent pas toujours du télétravail dans son acception technique la plus stricte puisque la connexion télématique permanente n'existe pas dans tous les cas. L'instrument privilégié de cette forme de travail pendulaire est l'ordinateur et surtout, l'ordinateur portable. Pour nombre d'entreprises américaines et européennes, les possibilités de télétravail sont principalement conçues comme

¹ Audition de Jean-Emmanuel Ray par la section du travail, le 3 juin 1998.

² Se reporter au développement consacré à l'approche statistique du travail à domicile dans la partie II ci-dessus.

une façon d'attirer et de fidéliser du personnel qualifié¹. Elles cherchent à répondre à une demande de salariés souhaitant être considérés comme responsables dans leur travail et se voir reconnaître une plus grande autonomie en se voyant accorder la possibilité de réaliser en partie à la maison des tâches qui font appel à leur intelligence et à leur créativité. Il s'agit de la part de l'entreprise de témoigner une attention plus marquée à la qualité de la vie professionnelle de salariés dont elle souhaite s'attacher durablement la compétence.

Ce travail à domicile alternatif et spontané présente, en général, pour le salarié un aspect très gratifiant qui se traduit notamment par le prêt de matériel de l'entreprise : ordinateurs et téléphones portables surtout. Il permet parfois d'anticiper ou de prolonger le séjour de fin de semaine dans la maison de campagne : c'est ce dont s'efforce de tirer parti un syndicat intercommunal du pays d'Auge qui met à disposition de cadres parisiens des infrastructures de télécommunications pour un usage du lundi et du vendredi.

Cette forme de télétravail paraît aujourd'hui correspondre à une attente assez forte des salariés des pays développés. Les enquêtes d'opinion réalisées dans le cadre du projet communautaire TELDET et par l'institut allemand Empirica, en 1994, ont enregistré une préférence des salariés pour un travail alterné entre le domicile et l'entreprise par rapport au travail permanent à domicile et même au travail en télécentres².

D'après les mêmes sources, la préférence des salariés rencontre sur ce terrain un intérêt assez marqué des entreprises européennes pour le télétravail pendulaire. La raison principale serait que cette forme de télétravail ne remet pas brutalement en cause l'organisation existante de l'entreprise.

Pour séduisante quelle soit, cette pratique du télétravail pendulaire comporte toutefois un risque de contournement des règles sur la durée du travail dont il faut avoir conscience.

Pour des observateurs avertis de la réalité française et européenne du télétravail, une augmentation du nombre de travailleurs exerçant partiellement leur activité à domicile peut être raisonnablement attendue à condition toutefois que des garanties suffisantes soient apportées contre les risques et les dérives éventuelles, dont la plus importante serait, dans un contexte de fort déséquilibre du marché du travail, la tendance à promouvoir la rémunération à la tâche³.

¹ Kathy Koch, *Flexible work arrangements. Do they really improve productivity?* The CQ Researcher, vol. 8, n° 30, august 1998, pp. 697-720.

Ursula Huws, *Teleworking in Britain. A report to the Employment Department*. June 1993.

² *Teletrabajo de lo inevitable a la oportunidad*. FOREM, Comisiones obreras, juin 1996.

³ Auditions de Renato Di Ruzza, professeur d'économie et de Jean-Pierre Durand, professeur de sociologie, devant la section du travail le 17 juin 1998.

II - LES SALARIÉS A DOMICILE : DIVERSITE DES SITUATIONS ET DES CONDITIONS

A - MYTHE ET RÉALITÉ

« Vous n'êtes plus obligé de travailler aux heures ouvrables de bureau. Si vous avez envie de vous accorder une matinée et de compenser en travaillant toute la nuit, personne ne viendra s'y opposer. Une seule obligation : les résultats. Quoi qu'il arrive, vous devez respecter les délais des clients pour poursuivre la collaboration.

Suivant vos besoins, vous pourrez travailler plus ou moins à temps partiel : dix heures par jour pendant la moitié du mois, pas du tout la semaine suivante et seulement le soir les jours qui suivent. Ce système attire souvent les femmes, car il s'adapte en douceur aux aléas de la vie familiale. Vous pouvez, par exemple, travailler pendant que vos enfants sont en classe et vous arrêter vers seize heures au moment d'aller les chercher à l'école.

De plus, le travail à domicile permet de réaliser des économies sur le temps de transport, les repas de midi, les gardes d'enfants, etc.

C'est aussi l'occasion d'oublier la pesanteur hiérarchique. Vous êtes désormais responsable de votre travail¹ ».

« Bonne nouvelle : demain, vous n'irez plus au bureau, vous télétravaillerez ! Confortablement installé dans votre rocking-chair au fin fond de la Haute-Saône, vous pianoterez sur votre portable et d'un seul clic, enverrez à Paris votre rapport par modem interposé. Bref : fini les petits chefs qui scrutent leur montre et les kilomètres d'heures perdues dans les embouteillages² ».

Ces deux citations extraites de documents récents consacrés au travail à domicile montrent l'ambiguïté qui règne et sous-tend le concept du travail à domicile. Une sorte de représentation éthérée empreinte de liberté, d'autonomie et d'indépendance dans laquelle se mêlent maîtrise du temps, avantages financiers et vie familiale.

Il existe incontestablement parmi les travailleurs à domicile des personnes qui ont, délibérément, choisi ce mode d'activité professionnelle après mûre réflexion et qui en tirent les satisfactions attendues.

Cependant, il faut bien constater que les statistiques ne démontrent pas un engouement pour ce mode de vie tant sous les formes anciennes que sous les formes nouvelles. La diminution du nombre de travailleurs à domicile au sens traditionnel du terme ainsi que les difficultés à dénombrer et à rencontrer des salariés à domicile utilisateurs des NTIC indiquent plutôt qu'il n'y a pas, en ce domaine, une demande sensible des salariés.

¹ *Travailler chez soi, de nouveaux métiers, avec quel statut ? Avec quels droits?*, brochure financée avec l'aide de l'Etat (FNADT) et réalisée par le Comité de Massif - Massif Central, 19 boulevard Berthelot, 63400 Chamalières.

² Site Internet : www.wsf.net/haute-saone/teletravail.htm.

D'ailleurs, s'il est possible d'évoquer grâce notamment aux travaux du CREDOC, les aspirations, - sous certaines conditions -, des salariés à un aménagement du temps de travail sous la forme d'un recours au travail à temps partiel¹, une demande sociale en faveur du travail à domicile n'apparaît pas dans les travaux précités. Le fait que le rapport de Gérard Braun soit resté sans suites constitue aussi un indicateur de l'absence d'une véritable demande de la société dans son ensemble. Certes, le développement des nouvelles techniques de l'information et de la communication donne lieu à une multiplication de rapports et surtout d'articles de presse mais dont les axes de recherches sont plus orientés vers des formes d'activité à domicile expérimentales, non permanentes et, en général, qualifiées. Même en prenant en considération une définition extensive du télétravail, les prévisions des années soixante-dix qui annonçaient l'omniprésence du télétravail dans les activités du secteur tertiaire ne se sont pas réalisées.

De ce fait, est-il possible de comparer « *l'ingénieur système, concepteur d'un logiciel performant, en rapport avec des entreprises de haut de gamme qui lui posent des problèmes ardues auxquels il devra consacrer non seulement toute une qualification professionnelle déjà acquise sur le terrain, mais encore un apport de documentation et de techniques qu'il doit lui-même chercher et mettre au point... avec la personne qui, clouée à son téléphone, sert de standardiste à une vingtaine de médecins ou autres professions libérales et doit organiser les carnets de rendez-vous*² » ou le travailleur à domicile effectuant des tâches manuelles et répétitives de montage de jouets ou de polissage d'articles ménagers dans une zone rurale dépourvue de toute activité industrielle. La réalité observée s'avère nettement différente de la description médiatique.

L'examen des principaux éléments du dispositif juridique existant a déjà montré un certain nombre de lacunes dans l'application des dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à des aspects essentiels comme le mode de calcul de la rémunération ou les conventions collectives. Cependant, l'ensemble des informations recueillies et des contacts qui ont pu être pris avec des travailleurs à domicile met en relief, pour cette catégorie de salariés, une situation économique et sociale particulièrement difficile et précaire.

¹ *Le travail à temps partiel*, Avis adopté le 29 janvier 1997 par le Conseil économique et social sur le rapport présenté par Jean-Louis Walter au nom de la section du travail, Journal officiel de la République française, Avis et rapports du Conseil économique et social n° 1 du 18 février 1997.

² Geneviève Gontier, *Le télétravail, vague de fond ou engouement passager*, dossier n° 4, Centre d'études de l'emploi, 1994.

B - SURCROÎT D'AUTONOMIE OU DÉPENDANCE ACCRUE ?

1. Temps de travail et conditions de rémunération

En matière de détermination de la rémunération, le dispositif du code du travail avec les procédures concomitantes de fixation d'une part, des temps d'exécution et d'autre part, des salaires horaires est inappliqué tant dans la forme négociée que dans la forme réglementaire.

Il faut d'ailleurs noter que cette procédure spécifique a été, dans son mécanisme initial, élaborée à une époque (1915) où n'existaient ni conventions collectives, ni système de classification. Les modifications législatives effectuées ultérieurement n'ont pas fondamentalement modifié ce système. En effet, dès 1957, la loi permettait aux conventions collectives de fixer les barèmes des temps et des salaires. A défaut, il fallait recourir à la procédure des arrêtés préfectoraux pris après consultation de divers comités. La loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 a opéré une modification des articles L. 721-10 et L. 721-11 du code du travail en précisant que « *les salaires fixés par les conventions ou accords collectifs de travail ayant fait l'objet d'un arrêté ministériel d'extension sont applicables aux travailleurs à domicile compris dans le champ d'application de ces conventions, sauf indication contraire de la convention ou accord collectif de travail ou de l'arrêté d'extension* ». L'application de cette disposition a un effet limité aux accords de salaires « étendus » par un arrêté publié au Journal officiel. Même s'ils peuvent bénéficier des dispositions conventionnelles¹, leur mode de rémunération conserve avec le recours à un barème des temps, un caractère spécifique.

De plus, ce mode de détermination des rémunérations a été conçu quand les tâches à exécuter étaient numériquement limitées, peu diversifiées et liées à un même type d'activité (habillement, confection...) : les temps d'exécution dont l'élaboration était déjà cependant complexe², étaient alors standardisés. Il n'en est plus de même lorsque les travaux se multiplient, les opérations varient, les séries diminuent, les modèles changent.... Il devient alors matériellement impossible de « fixer » des barèmes qui seront au demeurant périmés dès les travaux suivants. Le système mis en place apparaît donc dans son ensemble bel et bien obsolète mais c'est aussi le mode de rémunération à la pièce qui se trouve également mis en cause.

Faute de pouvoir se référer à ces différents barèmes, la rémunération des travailleurs à domicile se trouve fixée unilatéralement par l'employeur sans référence à une démarche négociée ou simplement objective au sens de l'adaptation à la réalité du travail à domicile. Si dans un certain nombre de cas, la rémunération est fixée par rapport à un nombre d'heures estimé à l'avance et au taux du SMIC horaire, il est encore des situations de rémunération à la pièce particulièrement défavorables au travailleur à domicile. En effet, la rémunération

¹ Article L. 7216 du code du travail.

² A titre d'exemple de la complexité de ce type de document, l'arrêté du 22 mai 1959 relatif aux « temps d'exécution pour l'ensemble du territoire métropolitain des travaux de cartonnage de parfumerie (boîtes carrées et rectangulaires) effectués à domicile » figurera en annexe.

globale allouée pour la réalisation du nombre de pièces demandé s'avère inférieure voire même très inférieure au temps réellement passé sur la base du SMIC horaire¹.

Le travailleur à domicile peut aussi se trouver dans l'incapacité de vérifier les modalités de calcul de sa rémunération. Tel est le cas lorsque le bon de commande comporte la réalisation de plusieurs types d'objets ayant chacun un temps d'exécution différent et une rémunération à la pièce estimée en points Bedaux affectés d'une valeur en francs mais revalorisés par un coefficient multiplicateur² : la lecture des bons de commande ou des bulletins de paye devient incompréhensible pour le salarié. Parfois même, les chronométrages ont été effectués en atelier sur des machines différentes de celles utilisées par les travailleurs à domicile, qui ne peuvent respecter les temps d'exécution impartis.

A ce manque de transparence du mode de fixation de la rémunération, il faut ajouter l'inégalité de traitement entre travailleur à domicile et travailleur en atelier. En effet, à domicile, le paiement correspond à la production réalisée nette. Ainsi, il n'est pas tenu compte du temps passé pour se rendre au siège de l'entreprise pour prendre le travail à réaliser et rapporter celui qui a été exécuté, pour faire les préparations nécessaires à domicile et effectuer les rangements dans la mesure où, le plus souvent, les travailleurs à domicile ne disposent pas d'une pièce affectée à leur travail et utilisent en fait une pièce commune de leur habitation. Il n'est pas rare que le temps d'emballage des produits ne soit pas décompté comme temps de travail. De même, les temps de pause, les temps d'attente propres au fonctionnement de l'organisation interne de l'entreprise ne sont pas pris en compte. Cette situation explique que le travail à domicile soit considéré comme plus productif mais sans que pour autant son auteur, compte tenu du mode de fixation des temps, en bénéficie au plan de la rémunération.

Les difficultés liées à la détermination des temps d'exécution ont une répercussion immédiate sur la durée du travail. Aux termes de l'article L. 721-16 du code du travail et par dérogation au principe général de ce code, c'est la durée journalière qui est la référence pour le calcul des heures supplémentaires. Au-delà de huit heures par jour, les deux premières heures supplémentaires doivent être majorées de 25 % puis les autres heures, de 50 %.

Or, il apparaît que ces dispositions ne reçoivent pas application alors que les travailleurs à domicile constatent, d'une façon générale, une nette tendance à la réduction des délais exigés pour la réalisation des travaux et, de plus en plus, une remise en fin de semaine ce qui implique de travailler samedi et dimanche pour rendre le travail en début de semaine suivante. Il est difficile au travailleur à domicile de refuser d'exécuter le travail dans le délai prescrit, sauf à prendre le risque de ne plus recevoir de travail.

¹ A titre d'exemple, un travail confié à un travailleur à domicile portait sur 4 000 pièces payées 120,76 F soit 0,0309 F la pièce. Sur la base du SMIC horaire de l'époque, cela impliquait la réalisation de la commande en 3,2 heures. Or, après plusieurs contrôles de temps d'exécution effectués dans l'entreprise devant l'inspecteur du travail, il est apparu qu'il fallait 5 heures pour exécuter le travail. Le travailleur à domicile se trouvait en réalité rémunéré 37 % en dessous du SMIC horaire. Entretien du rapporteur avec des inspecteurs du travail à Paris, le 20 octobre 1998.

² Constatation faite par le rapporteur chez des travailleurs à domicile en Ardèche le 22 septembre 1998.

Le code du travail contient une disposition qui, en théorie, permet au travailleur à domicile d'être indemnisé pour les heures supplémentaires réalisées. En effet, l'article L. 721-7 du code du travail prévoit la tenue, en deux exemplaires (un pour l'employeur et un pour le salarié), d'un bulletin ou carnet contenant des mentions permettant de connaître, avec précision, non seulement la nature et la quantité de travail, les temps d'exécution, les salaires applicables mais aussi la date de remise et la date de livraison. L'analyse du document permet de mesurer la durée du travail et le respect des dispositions relatives aux heures supplémentaires. Malheureusement, ces documents sont, semble-t-il selon les informations recueillies, rarement, peu ou mal remplis ce qui facilite l'omission du paiement des heures supplémentaires. L'absence de ces documents ne fait pas obstacle à ce que le travailleur à domicile puisse réclamer le paiement des sommes dues au titre des heures supplémentaires devant les tribunaux qui l'accordent en raison du caractère fautif de la situation¹. Cependant, le recours judiciaire ne peut être considéré comme un mode normal de gestion.

Les problèmes relatifs au temps de travail et aux conditions de rémunération sont des points permanents et lancinants du travail à domicile que les différentes modifications législatives n'ont pu régler. Ils prennent une dimension particulièrement aiguë dans la mesure où les rémunérations perçues par les travailleurs à domicile sont très faibles. En effet, l'exploitation des DADS pour l'année 1996², montre que 57 % d'entre eux avaient perçu moins de 40 000 F et 90 % moins de 70 000 F, c'est à dire le niveau du SMIC. Il s'agit de statistiques générales qui peuvent, effectivement, recouvrir, quant à la durée du travail, des situations diverses. Néanmoins, les mêmes séries statistiques montrent que 73,2 % de ces travailleurs à domicile ont travaillé durant toute l'année. Le faible niveau des rémunérations est donc bien une caractéristique du travail à domicile.

2. Fluctuations d'activité, chômage technique, licenciement et protection sociale

En stipulant que « *les travailleurs à domicile bénéficient des dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés*³ », la loi de 1957 place cette catégorie de travailleurs dans le champ d'application du code du travail. Un autre article de la même loi précise que ces nouvelles dispositions concernent « *...tout chef d'établissement industriel, artisanal ou non, commercial ou agricole.... qui occupe régulièrement ou non, habituellement ou non, un ou plusieurs travailleurs à domicile*⁴ ».

¹ Cass. Soc. 10 juillet 1990, Sté Olympe international c/Mme Tarnot et 22 juin 1994, Vigny c/ Sté Carpano et Pons.

² Source : INSEE, exploitation des DADS 1996.

³ Article 33 du code du travail dans la rédaction de la loi n° 57-834 du 26 juillet 1957 modifiant le statut des travailleurs à domicile, Journal officiel de la République française du 28 juillet 1957, p. 7462.

⁴ Article 33b du code du travail dans la rédaction de la loi n° 57-834 du 26 juillet 1957 modifiant le statut des travailleurs à domicile, Journal officiel de la République française du 28 juillet 1957, p. 7462.

Si le travailleur à domicile devient un salarié comme les autres bénéficiant des dispositions du code du travail, sa situation reste marquée par des modalités particulières d'exercice de son activité caractérisée par l'utilisation des locutions « *régulièrement ou non... et habituellement ou non* ». Il en résulte que le travailleur à domicile se voit confier un travail de façon erratique, selon des périodes alternant travail et non-travail. Son activité est donc irrégulière et placée sous le signe de l'incertitude : incertitude quant à la remise d'un travail, incertitude quant à sa durée et, de fait, incertitude quant à la rémunération ou au salaire.

Bien que l'on se trouve dans le cas d'une forme particulière de travail, il n'y a pas d'obligation de conclure un contrat de travail écrit. La situation du travailleur à domicile reste et demeure une sorte de curiosité juridique qui relève d'un contrat à durée indéterminée, à temps de travail variable, comportant des séquences de travail discontinues et ce, pour le compte d'un ou plusieurs employeurs. L'absence de termes certains et de stabilité confère un caractère éminemment précaire à une situation qui apparaît comme le dernier maillon de la flexibilité d'une organisation de production avec, d'un côté, aucune garantie de fourniture de travail mais, d'un autre côté, une disponibilité pour l'attendre et le recevoir.

Dès lors, il est possible de rencontrer des travailleurs à domicile pourtant liés par contrat à durée indéterminée avec un employeur et n'effectuant aucune prestation de travail faute d'en avoir reçu de sa part. La durée de la période ou des périodes de suspension peut être variable.

Dans un certain nombre de cas, un lien peut apparaître entre cette situation et l'activité économique du donneur d'ordre, par exemple, activité liée aux fêtes de fin d'année. En revanche, il est des interruptions qui semblent moins rationnelles ou plus arbitraires dans la mesure où elles semblent relever d'une stratégie de répartition du travail dans une secteur donné : tel est le cas du secteur de l'édition où sont désormais employés, de façon systématique, des correcteurs à domicile¹ et dont certains sont liés, par contrat à durée indéterminée, avec une maison d'édition qui ne leur a fourni aucun travail depuis trois ans². Pour curieuse qu'elle soit, cette situation se trouve prévue par la convention nationale de l'édition³ qui précise « *que dans le cas où un éditeur n'a provisoirement plus de travaux à donner à un correcteur, le contrat de travail peut être suspendu aussi longtemps que les parties le souhaitent* »⁴.

Cette disposition illustre bien la situation précaire du travailleur à domicile qui, dans le cas d'espèce, est d'autant plus inégalitaire que, si le « *correcteur ne peut temporairement prendre les travaux qu'un éditeur lui confie de manière régulière, il doit en informer ce dernier* », il n'y a pas d'obligation réciproque :

¹ Le correcteur effectue la vérification typographique d'épreuves et assure le respect de ponctuation, de syntaxe et d'orthographe.

² Entretien du rapporteur avec des correcteurs à domicile le .. novembre 1998.

³ Annexe IV de la convention collective nationale de l'édition du 6 janvier 1994. Cette convention a été dénoncée le 23 septembre dernier par le syndicat national de l'édition.

⁴ Article 6 de l'annexe IV de la convention collective nationale de l'édition du 6 janvier 1994.

c'est à dire que l'éditeur n'est pas tenu de prévenir le correcteur qu'il n'a pas de travail à lui confier.

S'ouvre alors une période de suspension sans l'accomplissement de prestation de travail puisque sans travail fourni mais aussi sans licenciement. Selon ce système, il appartient au travailleur à domicile de réclamer du travail et, faute de réponse, de demander son licenciement : *« Dès lors qu'une partie veut interrompre cette période de suspension du contrat et dans la mesure où l'une des parties ne peut satisfaire à une demande ou à une offre de travail, le préavis de rupture est ouvert »*.

La situation n'est toutefois pas propre au secteur de l'édition mais se retrouve en fait dans l'ensemble du travail à domicile. En effet, les personnes rencontrées ont, toutes, mentionné avoir été confrontées à un arrêt, parfois certes temporaire, de la fourniture de travail sans pour autant être informées des motifs et de la durée prévisible. Le silence du donneur d'ordre pèse lourd dans l'appréciation du mode de vie du travailleur à domicile.

Comme le montre la jurisprudence, il n'est pas rare que les travailleurs à domicile soient obligés de saisir les tribunaux pour faire constater l'absence de fourniture de travail et obtenir les indemnités correspondant à la situation¹ ou obtenir l'application des dispositions relatives au licenciement pour motif économique. Les dispositions du code du travail relatives au préavis, à l'indemnité de licenciement, à la procédure de licenciement, à l'indemnité pour inobservation de la procédure de licenciement sont pourtant applicables de plein droit aux travailleurs à domicile².

A priori, les travailleurs à domicile comme les autres salariés peuvent prétendre au bénéfice des allocations de chômage partiel prévues par l'article L. 351-25 du code du travail *« lorsqu'ils subissent une perte de salaire imputable soit à la fermeture temporaire de l'établissement qui les emploie, soit à la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale du travail »*. Ces allocations sont attribuées dans la limite de contingents annuels d'heures indemnissables fixés, par le ministre chargé du travail, pour les différentes branches professionnelles *« en cas de réduction, ou de suspension temporaires d'activité imputables à la conjoncture économique, à des difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, à un sinistre, à des intempéries de caractère exceptionnel, à une transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise ou à toute autre circonstance de caractère exceptionnel »*³. L'application de ces dispositions devrait permettre d'atténuer, dans un certain nombre de cas, les conséquences financières des situations d'absence de fourniture de travail.

Cependant, s'il y a identité de traitement en ce qui concerne les cas d'ouverture au bénéfice des allocations de chômage partiel, il existe des

¹ Cass. Soc. 4 avril 1990, Arnaud c/ Mme Coubard ; Cass. Soc. 5 janvier 1995, Sté La Manufacture c/ Mme Costantini, Cass. Soc. 31 janvier 1996, Mlle Figat c/ Sté Cécile Henri.

² Article R. 721-5 du code du travail dont les références à la partie législative du code du travail devraient être mises à jour pour tenir compte des modifications intervenues dans la numérotation des articles.

³ Article R. 351-50 du code du travail.

conditions restrictives d'attribution qui aboutissent à écarter les travailleurs à domicile. En effet, aux termes de l'article R. 351-5 du code du travail, « *ne peuvent bénéficier des allocations ... les personnes dont le salaire hebdomadaire est inférieur à dix-huit fois le salaire minimum horaire de croissance* ». Ce seuil de 18 heures qui est utilisé dans d'autres aspects de la réglementation conduit à écarter les salariés qui perçoivent une rémunération inférieure à 78 heures de SMIC mensuel, soit un peu moins que la moitié du SMIC¹. Sur la base des informations recueillies par les DADS pour 1996, cette éviction porte sur plus de 50 % des travailleurs à domicile.

Il faut constater que le code du travail prévoit des dispositions particulières pour les salariés saisonniers mais pas pour les travailleurs à domicile dont les rémunérations se trouvent de fait qualifiées, par la circulaire d'application du ministère du travail², de « *rémunération d'appoint* ».

Hormis le cas, désormais de ce fait peu fréquent, de travailleurs à domicile ayant plusieurs employeurs et dépassant le seuil fatidique de 78 heures de travail par mois, les allocations de chômage partiel sont rarement accordées par l'administration. Il n'est d'ailleurs pas exclu que la situation des travailleurs à domicile soit, en réalité, omise lors de l'examen des demandes d'indemnisation présentées par l'employeur à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)³.

Il faut d'ailleurs noter la procédure particulière applicable aux travailleurs à domicile ayant plusieurs employeurs. En effet, l'article R 141-11 du code du travail prévoit que ces travailleurs à domicile adressent à l'inspection du travail les documents permettant de calculer les allocations de chômage partiel qui leur sont versées alors directement. Les employeurs sont ensuite incités par le préfet à rembourser leur quote-part au Trésor Public.

En ce qui concerne le chômage total, les employeurs de travailleurs à domicile et les travailleurs eux-mêmes cotisent au régime de l'assurance-chômage de l'UNEDIC. Selon le protocole adopté le 4 février 1997, les travailleurs à domicile bénéficient de dispositions particulières de l'annexe V au règlement annexé à la convention du 1^{er} Janvier 1997. La durée minimum d'affiliation au régime ouvrant droit aux prestations est fixée en heures (et non en jours) dans les conditions suivantes :

- 676 heures de travail au cours de 8 mois permettant une indemnisation de 122 jours ;
- 1 014 heures au cours des 12 mois permettant une indemnisation de 213 jours ;
- 1 352 heures au cours des 12 mois permettant une indemnisation de 456 jours ;
- 2 366 heures au cours des 24 mois permettant une indemnisation de 912 jours ;

¹ Sur la base du SMIC horaire au 1^{er} juillet 1998, la moitié du SMIC mensuel brut représente : 3 398,59 F (6 797,18 F/2) et le seuil de 78 heures : 3 137,16 F.

² Circulaire CDE n° 39/85 du 15 juillet 1985 relative au chômage partiel.

³ Entretien du rapporteur avec des inspecteurs du travail à Paris, le 20 octobre 1998.

- 4 563 heures au cours des 36 mois permettant une indemnisation de 1 359 jours.

Pour tenir compte de la situation particulière des travailleurs à domicile, la durée d'affiliation peut être prise en compte non à la fin du contrat de travail (terme du préavis) mais à la date de la cessation d'activité. Conformément à la jurisprudence, peuvent être indemnisés les travailleurs à domicile exerçant un métier manuel ou intellectuel¹.

Il est bien évident que compte tenu de la base et des modalités de calcul utilisées, le montant des indemnités de chômage reste faible.

En matière de protection sociale, les travailleurs à domicile sont obligatoirement assujettis au régime général de la sécurité sociale. Néanmoins, le versement d'indemnités journalières en cas de maladie ou de maternité est subordonné à des conditions d'ouverture de droit aux prestations en fonction de la durée d'activité justifiée ou d'un salaire d'équivalence au cours des douze derniers mois :

- soit avoir cotisé sur la base de 2030 fois le SMIC horaire : ce qui représente une base de cotisations² correspondant à un salaire annuel supérieur à 80 000 F ce qui reste un niveau atteint par une minorité de moins de 10 % des travailleurs à domicile ;
- soit avoir travaillé 800 heures (ce qui représente un temps de travail hebdomadaire de l'ordre de 15 heures) ou durant 365 jours consécutifs avant l'arrêt de travail.

En toute hypothèse, les indemnités journalières versées étant calculées sur la base des rémunérations perçues ne représentent qu'une fraction de celles-ci.

Lors des différents entretiens, ont été évoquées les difficultés pour les travailleurs à domicile d'obtenir, compte tenu précisément de l'irrégularité tant des périodes que du nombre d'heures travaillées, le versement des indemnités journalières dont le montant pouvait de ce fait être d'une extrême faiblesse.

Une difficulté du même ordre peut être décelée en matière de validation de trimestres pour la retraite : les irrégularités constatées dans l'accomplissement des travaux peuvent ne pas permettre la validation de tous les trimestres bien qu'une activité ait été exercée tout au long de l'année.

Les conditions d'emploi, de travail et les garanties sociales des salariés dépendent, dans notre construction juridique, non seulement de dispositions législatives et réglementaires mais aussi de dispositions conventionnelles.

Pendant longtemps, le principe posé était que les dispositions des conventions collectives n'étaient applicables aux travailleurs à domicile que si elles le prévoyaient expressément. De plus, les travailleurs à domicile étaient explicitement exclus du champ d'application des accords nationaux : accord interprofessionnel sur le chômage partiel du 21 février 1968, accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation...

¹ Circulaire de l'UNEDIC n° 48-98 du 16 novembre 1998.

² Sur la base du taux actuel du SMIC horaire soit 40,22 F.

La loi du 13 novembre 1982 en modifiant l'article L. 721-6 du code du travail a posé le principe inverse : les travailleurs à domicile « *bénéficient des dispositions conventionnelles liant le donneur d'ouvrage, sauf stipulations contraires, dans les conventions ou accords collectifs de travail en cause* ».

L'employeur, conformément à l'article R. 135-1 du code du travail, doit remettre à chaque travailleur à domicile un document comportant l'intitulé des conventions et accords collectifs applicables et précisant les modalités de consultation de ces textes dans l'entreprise.

En dépit de ces dispositions, l'application des conventions collectives pose problème. Il a pu être constaté que l'information sur l'existence de la convention collective ou des avenants applicables n'était pas satisfaisante et que des problèmes d'interprétation de ces textes généraient des contentieux¹.

Il faut bien constater que la situation des travailleurs à domicile n'a été que peu prise en compte dans le cadre des conventions collectives alors que « *les conditions d'emploi et de rémunération* » de ces salariés figurent au nombre des dispositions obligatoirement contenues dans une convention collective de branche conclue au niveau national pour qu'elle soit étendue². Certes cette mention est obligatoire « *en tant que de besoin dans la branche* » mais la diversité des secteurs concernés par le travail à domicile montre une sous-utilisation de cette procédure.

Par ailleurs, la situation des travailleurs à domicile en matière de dispositions conventionnelles semble pâtir d'une sorte d'incertitude juridique liée à l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle. En effet, en légalisant les droits nouveaux résultant de l'accord interprofessionnel de 1977 qui excluait explicitement les travailleurs à domicile du nombre des bénéficiaires, cette loi visait, elle, explicitement les salariés mentionnés à l'article L. 131-1³ du code du travail au nombre desquels se trouvent précisément les travailleurs à domicile. Il s'ensuit une certaine confusion peu propice à la compréhension de la modification juridique de 1982.

Au plan des principes, les travailleurs à domicile bénéficient des dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés. Toutefois, la réalité de ce type de travail caractérisé par une fluctuation permanente de l'activité professionnelle, de sa durée et, par là même, de la rémunération met en évidence non seulement une faiblesse des prestations susceptibles d'être obtenues mais aussi une inadaptation de la réglementation à cette forme d'activité et parfois même une pure et simple inapplication des textes qui concernent effectivement un petit nombre de salariés placés dans des conditions particulières.

¹ Cass. Soc. 21 octobre 1992, Remond et autres c/ SARL Forgeavia ; 7 juin 1994, Simon c/ Blot ; 17 janvier 1995, Dufour c/ SARL SIFOR.

² Article L. 133-5 (12°) du code du travail.

³ Cet article est devenu l'article L. 131-2 depuis la loi du 3 novembre 1982 sans que cette dernière le modifie sur ce point.

Comme le soulignait déjà Gérard Braun dans son rapport (1980) « Compte tenu de la difficulté sinon de l'impossibilité d'appliquer la réglementation existante, il est nécessaire de modifier la législation actuelle ».

C - LA QUESTION DU LIEN SOCIAL

1. Des facteurs d'isolement et de fragilisation des travailleurs à domicile

Par définition, le travailleur à domicile exerce son activité hors de l'entreprise. Les liens avec cette dernière sont, pour le moins, distendus et se limitent, le plus souvent, à la prise ou la remise du travail. Le travailleur à domicile se retrouve donc seul face à son travail, en général dans son habitation mais réellement isolé, séparé de la vie sociale que constitue le monde de l'entreprise. La suppression des déplacements et trajets domicile-travail ne lui permet plus de participer ou d'être présent dans les aspects quotidiens de la vie en société.

Hormis la situation des salariés ayant précisément pour fonction de « sortir » de l'entreprise (VRP, agents commerciaux, dépanneurs...), cette situation est et reste minoritaire et anormale, au sens premier du terme.

Il est possible de considérer cette situation comme le fruit d'une démarche personnelle délibérée, souhaitée et voulue par l'intéressé(e). Elle peut aussi avoir été choisie, par défaut, et, de fait, être subie. Quel que soit le contexte, la situation de travailleur à domicile ou de travailleur isolé n'est pas sans conséquences ou sans risques sur la vie et le comportement des personnes et des groupes.

Par ailleurs, les modalités particulières d'exercice de cette activité irrégulière à tous points de vue et l'incertitude qu'elle engendre ne sont pas de nature à contrebalancer les effets de la diminution ou de la disparition du lien social.

Sans entrer dans le débat en cours sur l'avenir du travail, il faut rappeler que l'entreprise est, au plan sociologique, une organisation et une institution. C'est une organisation localisée qui gère et coordonne les différentes fonctions et activités en vue de réaliser sa production. Au delà de cet aspect et de la division du travail, l'entreprise tisse des liens avec un environnement extérieur (fournisseurs, clients...). Le fonctionnement global nécessite un mode de coopération général de personnes. L'entreprise « *est productrice de lien social, de contraintes et de règles formelles et informelles*¹ ». Mais elle est aussi une institution en ce qu'elle est porteuse de valeurs individuelles et collectives reconnues par la collectivité et la société. Interaction et intégration sont deux composantes essentielles du rôle social des entreprises et déterminent leur efficacité économique.

Le travailleur à domicile se trouve coupé de cette vie sociale composée de relations directes individuelles ou collectives dont font partie les collègues, la hiérarchie... avec les états affectifs inhérents à ces relations interpersonnelles. Depuis le domicile, les communications sont plus difficiles, les échanges

¹ Danièle Linhart, *La modernisation des entreprises*, Editions La Découverte, Paris, 1994.

diminuent ou se raréfient, le dialogue et la place que joue la parole disparaissent. L'utilisation des moyens de communication, qu'ils soient traditionnels ou modernes (téléphone, téléconférence, télécopies, messagerie électronique...), ne peut prétendre remplacer la relation directe ou le contact physique.

La disparition du contrôle tatillon d'un « petit chef » est souvent présentée comme un des grands avantages du travail à domicile mais sans qu'il soit précisé que la disparition des contacts sociaux génère un sentiment d'exclusion de l'équipe de travail.

L'appartenance et la participation au groupe, au collectif de travail renforce et protège l'identité¹ de la personne et favorise sa reconnaissance. L'isolement du travailleur à domicile, qu'il est tenté de sublimer en autonomie ou indépendance, peut conduire à une insatisfaction liée à la dévalorisation de l'identité professionnelle. Evoluant vers un sentiment d'inutilité, elle va faciliter la diminution ou la disparition de la motivation.

Le choix du travail à domicile peut aussi être interprété, selon le niveau de qualification, comme un désir de prendre du champ par rapport à l'entreprise, de se marginaliser comme cela est déjà le cas pour le travail à temps partiel.

Quoi qu'il en soit, le parcours professionnel du travailleur à domicile se heurte à un plus grand nombre de difficultés que celui du travailleur en entreprise. Tout d'abord, le changement d'affectation de fonctions ou de postes de travail est, par définition, impossible et le retour au travail dans l'entreprise est rarement accordé². Ensuite, placé à l'extérieur de l'entreprise, le travailleur à domicile a moins conscience, car il est moins directement et immédiatement concerné, de l'évolution des techniques et de la nécessité de suivre ou réclamer une formation professionnelle. De son côté, l'employeur aura tendance à privilégier la formation continue des salariés qu'il côtoie régulièrement et à oublier les travailleurs postés à domicile.

Dans ces conditions enfin, la progression de carrière, le changement de qualification, la promotion ne sont ni prévus ni organisés pour les travailleurs à domicile. Ces thèmes sont rarement abordés ou évoqués au profit des travailleurs à domicile lors des débats sur la formation. Tout se passe comme si la vision du salarié à domicile avait progressivement tendance à s'estomper dans l'entreprise au point de disparaître, ce qui accroît l'effet déstructurant de la situation.

Un élément est aussi souvent soulevé par les travailleurs à domicile, à savoir le regard de autres, des voisins pour lesquels le travail à domicile n'est pas un vrai travail mais au mieux une occupation. Cette dévalorisation de la situation de salarié, de travailleur porte un coup à l'utilité sociale de l'activité qui n'est plus apparente pour les autres.

¹ Renaud Sainsaulieu, *L'identité au travail*, Fondation nationale des sciences politiques, Paris, 1977.

² Tel est le cas des anciennes ouvrières en atelier devenues travailleuses à domicile à qui la direction refuse, par principe, le retour en atelier. Entretien du rapporteur avec les intéressées le 22 septembre 1998.

Avec le recul, la vision d'ensemble portée sur la situation de travailleur à domicile conforte l'idée d'isolement avec ses conséquences néfastes pour le salarié mais aussi pour l'entreprise et son fonctionnement.

En effet, il est possible de se demander si la diminution du travail à domicile sous les formes traditionnelles et le faible développement du télétravail à domicile sous sa forme salariée ne résultent pas d'une prise de conscience par les employeurs d'une situation finalement peu adaptée aux besoins de l'entreprise. Réalisées ou non à l'aide des nouvelles technologies, il est des activités qui ont toujours été effectuées à l'extérieur de l'entreprise : agents commerciaux, VRP... D'autres tâches répétitives peuvent aussi être confiées aux travailleurs à domicile de façon habituelle ou saisonnière sans que soit remise en cause l'organisation du travail au sein de l'entreprise. En revanche, la multiplication et la dispersion de postes de travail installés de façon permanente au domicile des intéressés, quels que soient la nature du travail effectué ou le niveau de qualification, ont des répercussions et des conséquences importantes sur le mode de fonctionnement des équipes de travail, leur cohésion, leur animation, l'échange d'information et... leurs résultats. Les NTIC sont des outils de communication qui deviennent indispensables mais qui ne peuvent prétendre se substituer à la personne humaine dans des domaines aussi divers que la direction, la coordination et l'animation des équipes, la formation professionnelle, le recrutement et l'évaluation, la négociation ou la gestion des conflits¹.

Normalement, la représentation collective des salariés à travers les institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, délégués syndicaux...) devrait pouvoir se faire l'écho des problèmes et préoccupations de cette catégorie de salariés et contribuer à améliorer la situation. Or, 46 % des entreprises qui emploient des travailleurs à domicile comptent moins de 10 salariés et 82 % en comptent moins de 50. Par ailleurs, le dispositif juridique existant ne prévoit aucune modalité particulière de fonctionnement de ces institutions permettant, par exemple, d'établir un contact direct et régulier entre les élus et les travailleurs à domicile. Si des cas ont pu être cités, de travailleurs à domicile s'étant vu confier un mandat, par exemple délégué du personnel, plus fréquents sont les cas où le nombre et l'identité des travailleurs à domicile ne sont même pas connus.

Cette extrême difficulté qui confine à l'impossibilité, pour les travailleurs à domicile à s'exprimer directement ou indirectement par la voix de leurs représentants contribue à les maintenir, en réalité, à la lisière de l'entreprise.

Enfin, ce redoutable isolement du salarié comporte inévitablement un risque supplémentaire de fragilisation dans le sens où il peut constituer une phase vers un statut d'indépendant². Ecarté peu à peu de la production directe de l'entreprise, maintenu à distance respectueuse, le travailleur à domicile déjà précaire peut voir s'évanouir tout à la fois les liens qui le rattachaient à son

¹ Jean-Pierre Durand, *Télétravail à domicile et retour au mythe pastoral*, le travail à domicile, hier et aujourd'hui, Actes du colloque de novembre 1990, Editions du CDMOT, Nantes, 1993.

² Geneviève Gontier, *Le télétravail, vague de fond ou engouement passager*, dossier n° 4, Centre d'études de l'emploi, 1994.

entreprise et ses droits de salarié. Certaines stratégies « d'essaimage » n'avaient d'autres objectifs réels que de transformer des salariés en indépendants. Il faut d'ailleurs noter que cette pratique d'externalisation n'est suivie d'aucune répercussion positive en termes de créations d'emploi : la balance est nulle entre la suppression du poste de salarié et la création d'un emploi d'indépendant.

2. Les risques d'une confusion entre les espaces professionnels et domestiques

Une des principales difficultés que doit affronter, dès le début de son activité, le travailleur à domicile est celle de la détermination de son espace de travail dans l'espace ou l'enceinte familiale.

Si les dispositions de lieux et la taille de la famille le permettent, le travailleur à domicile peut, dans le meilleur des cas, disposer d'une pièce qui lui sera réservée pour entreposer matériel, outillage et produits et pour travailler. Michel Lallement remarque que la femme n'a pas de domaine propre : elle travaille dans la salle à manger entourée des enfants et du matériel domestique alors que l'homme dispose toujours d'un local indépendant¹.

La situation devient plus complexe quand il lui faut utiliser une des pièces de l'habitation déjà affectée à un autre usage : c'est-à-dire, en règle générale, la cuisine, la pièce commune ou une chambre. Toutes les combinaisons sont possibles : matériel installé à demeure dans un coin de la pièce ou, au contraire, matériel déballé, installé et remballé une ou plusieurs fois par jour pour permettre l'utilisation des lieux par l'ensemble de la famille.

Le seul fait de se poser la question du lieu de travail du travailleur à domicile permet d'emblée de mesurer l'imbrication, la confusion ou l'identité des espaces professionnel et domestique avec toutes les situations extrêmes ou intermédiaires. C'est ainsi que les travailleurs à domicile peuvent s'isoler dans une pièce de travail, marquant ainsi non seulement un territoire professionnel mais aussi une porte-barrière qui, une fois franchie physiquement, leur permet de se déconnecter du monde du travail et de se retrouver en famille dans un autre univers ; d'autres, au contraire, sorte de sans domicile fixe, sont obligés, à chaque instant ou presque, de modifier leur périmètre de travail en fonction des mouvements de la famille : repas, présence des enfants...

Ce problème de la localisation du travailleur met d'emblée le projecteur sur des aspects typiques du travail à domicile repérés par la prédominance des femmes, la participation à la vie domestique et la famille.

Depuis longtemps, le travail à domicile a été réalisé dans sa grande majorité par des femmes. Selon l'exploitation des DADS pour l'année 1996, le part des femmes parmi les travailleurs à domicile, est de 85 %, ce pourcentage se maintenant sensiblement à ce niveau depuis 1954.

Dans les différents travaux qu'elle a réalisés sur le travail à domicile, Monique Haicault fait bien apparaître l'imbrication des rapports sociaux et des rapports de production, entre famille et travail salarié. Elle souligne notamment

¹ Michel Lallement, *Des PME en chambre : Travail et travailleurs à domicile d'hier et d'aujourd'hui*, Editions de l'Harmattan, Paris, 1991.

« la dévalorisation symbolique de la force de travail des femmes ; qu'il s'agisse du travail domestique, réduit, quand on en parle, au travail ménager ou du travail salarié, ramené lui aussi à une production marginale effectuée par une main d'oeuvre secondaire en quête d'un salaire d'appoint¹ ». Indiquant au passage les difficultés rencontrées lors de l'enquête réalisée en 1978-1980 pour trouver les adresses des travailleurs à domicile qu'aucun organisme ne pouvait ou voulait fournir, l'auteur souligne l'importance de l'intériorisation du modèle de la femme au foyer qui effectue des tâches parcellisées cumulant ainsi travail domestique et travail à domicile. Elle montre l'intensité de la charge mentale de la gestion de ces deux activités concomitantes qui nécessite auto-organisation et autodiscipline pour faire la chasse aux temps morts et assurer la production. A l'enfermement de la travailleuse à domicile dans l'espace clos de la maison s'ajoute l'enfermement dans le temps dans une confusion totale des espaces professionnel et domestique : *« faire la soupe en travaillant »* et *« se reposer de la machine en se levant pour préparer le dîner »*.

Le travail à domicile reste, aujourd'hui, imprégné de cette idée du devoir (moral) des femmes d'être au foyer et, par corollaire, de l'existence d'une rémunération d'appoint symptomatique des emplois précarisés. Le travail à domicile se trouve, dans ces conditions, très éloigné de la présentation qui en est souvent faite : d'un aménagement du temps de travail avec une diminution des contraintes. Dans ce cadre là, *« ce qui a été gagné en confort grâce à la réduction du temps de transport peut être perdu dans les tensions générées dans les familles par cette nouvelle organisation² »*.

La confusion des espaces ne s'arrête pas à cet aspect de la situation. Elle s'étend aussi à la participation de la famille aux travaux confiés au travailleur à domicile. Le code du travail en son article L. 721-1 permet effectivement la participation du conjoint et des enfants (à charge). Si certains travaux nécessitent pour leur exécution une qualification particulière, il en est d'autres qui peuvent être, sans difficultés particulières, réalisés en famille³ voire même avec l'aide d'autres personnes (voisins, amis...). Il est, bien évidemment, impossible de vérifier si de telles participations sont fréquentes ou accessoires et d'en apprécier les motifs : accroître une rémunération jugée insuffisante, résorber un surcroît temporaire de travail, satisfaire à des rendements exigés... Cependant, la possibilité offerte par le code du travail est une tolérance qui peut constituer, dans certains cas, une véritable incitation à la pérennité. A la participation déjà contestable du conjoint, peut s'ajouter, dans des conditions indéterminées et non contrôlables, celle des enfants au moment où l'OIT dénonce les méfaits du travail des enfants.

¹ Monique Haicault, *Femmes de valeur, travail sans prix : le travail à domicile*, Cahiers du GRIEF IV/2, Presses universitaires du Mirail, Toulouse 1982. « Travail et travailleurs à domicile ». Le travail salarié à domicile hier, aujourd'hui, demain. Actes du colloque de novembre 1990. Editions du CDMOT, Nantes, 1993.

² Philippe Dorin, directeur du Comité pour l'aménagement des temps de travail et de loisirs en Île-de-France (CATRAL). Libération spécial Emploi.

³ *Travailler à domicile*, série télévisée de trente et un portraits de travailleurs à domicile réalisée par François Caillat, Jean-Louis Gonnet, Dominique Gros, Monique Haicault, Anna-Célia Kendall ; coproduction INA, SEPT, VCT, CNRS, 1986.

L'intrusion du travail dans la sphère privée peut devenir alors non seulement très forte mais aussi intolérable mettant en cause la vie familiale et son équilibre. L'introduction des NTIC accroît considérablement les risques de confusion et d'intrusion. Les systèmes informatiques permettent le maintien de connexions permanentes avec le travailleur à domicile jetant le trouble entre temps de travail, temps d'astreinte et temps de repos, et induisent de nouveaux rapports de dépendance décrits par Jean-Emmanuel Ray sous le vocable de télé-subordination et télé-dépendance¹. La vie privée, comme la durée du travail doivent être préservées mais l'utilisation, à des fins de contrôle, des techniques informatiques manque aujourd'hui de transparence. Il faut s'interroger sur les moyens qui pourraient être mis en oeuvre pour éviter une précarisation encore plus forte du travailleur à domicile.

¹ Jean-Emmanuel Ray, *Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination*, Droit Social, n° 6, juin 1992.

CONCLUSION

Première forme d'organisation du travail industriel qui accompagne les débuts du salariat, le travail à domicile a été et reste une réalité mondiale. Dans tel et tel pays dit « en développement », il engage encore le sort de millions de personnes et associe les aspects les plus modernes du capitalisme avec des cadres sociaux d'apparence traditionnelle, voire archaïque ; ailleurs son reflux paraît inexorable face à la mécanisation croissante de la production et à la modernisation de l'organisation des entreprises. Pourtant, il existe des signes de sa transformation et de son développement dans des activités où il était jusqu'alors inconnu.

En France, le travail à domicile constitue aujourd'hui un type d'organisation de la production industrielle dont l'importance est limitée à certains secteurs d'activités généralement dans des bassins d'emploi bien identifiés. Toutefois, le travail implique aussi plus souvent le domicile des salariés selon des modalités inédites encore difficiles à saisir et à évaluer. A côté d'une survivance de formes classiques, permanentes et industrielles du travail à domicile apparaissent des pratiques informelles caractérisées par une interpénétration accrue des espaces et des temps sociaux. L'idée reçue suivant laquelle cette forme de travail appartiendrait au passé est certainement en partie responsable d'un renouvellement insuffisant des connaissances sur le sujet et, en particulier, des faibles performances de l'appareil statistique.

Les travaux réalisés ont permis de mettre en évidence que la grande majorité des travailleurs à domicile est constituée par les assistantes maternelles et que le secteur des services à la personne était susceptible de se développer sous des formes à domicile, tel, par exemple, l'accueil des personnes âgées ou handicapées par des familles.

Au total, à l'issue du tour d'horizon effectué dans le rapport, le travail à domicile apparaît encore trop souvent comme une forme d'emploi particulière marquée par une grande flexibilité des temps de travail et des rémunérations, synonyme, pour le travailleur, d'irrégularité dans la fourniture du travail et la perception du salaire. Malgré les progrès de la législation sociale en France, depuis la fin du siècle dernier, les travailleurs exerçant à domicile ont vu perdurer une situation dégradée par rapport à celle des autres salariés. Cette catégorie de travailleurs, restée en marge de l'entreprise, éprouve des difficultés dans l'exercice des droits individuels et collectifs normalement reconnus aux salariés.

Le développement du travail à domicile dans le secteur des services en relation avec l'apparition de nouvelles techniques de traitement et de communication de l'information ne saurait aujourd'hui être négligé ; il connaît un début de réalisation. Si dans ce secteur, des formes alternées ou pendulaires l'emportent sur le travail à domicile permanent et si les salariés occupant les emplois concernés sont plus fréquemment qualifiés et bien rémunérés, des risques d'isolement et de marginalisation professionnelle et sociale de certains travailleurs ne sont cependant pas écartés.

Nombre d'interlocuteurs rencontrés par la section et par le rapporteur, durant la phase d'élaboration du rapport, ont souligné que le travail à domicile exige de la part de ceux qui le pratiquent une grande force de caractère, un réel talent d'organisation de ses activités, une forte propension à l'autonomie et une capacité de résistance à l'isolement. Il s'agit là d'une caractéristique essentielle de cette forme de travail, commune à tous les types de travail à domicile, les plus traditionnels comme les plus modernes, les plus humbles comme les plus valorisants : le travailleur à domicile industriel, l'assistante maternelle, le travailleur intellectuel sont tous susceptibles d'éprouver la sensation de l'isolement et l'insuffisance de repères sociaux. Si la condition de travailleur à domicile ou, beaucoup plus fréquemment, de travailleuse à domicile, apparaît généralement peu enviable et se place souvent au bas des hiérarchies socioprofessionnelles, on constate paradoxalement qu'il ne suffit pas de vouloir travailler à domicile pour pouvoir le faire.

Cette difficulté inhérente au travail à domicile doit conduire à porter une attention accrue aux conditions dans lesquelles il est exercé.

ANNEXES

Annexe 1 : Convention n° 177 concernant le travail à domicile

La Conférence générale d'Organisation internationale du Travail,
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du
Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1996, en sa quatre-vingt-troisième session
;

Rappelant que de nombreuses conventions et recommandations internationales
du travail établissant des normes d'application générale concernant les
conditions de travail sont applicables aux travailleurs à domicile ;

Notant que les conditions particulières propres au travail à domicile font qu'il est
souhaitable d'améliorer l'application de ces conventions et recommandations
aux travailleurs à domicile et de les compléter par des normes qui tiennent
compte des caractéristiques propres audit travail ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail à
domicile, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la
session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une convention
internationale,

adopte, ce vingtième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-seize, la convention
ci-après, qui sera dénommée Convention sur le travail à domicile, 1996.

Article 1

Aux fins de la présente convention :

- a) l'expression « travail à domicile » signifie un travail qu'une personne -
désignée comme travailleur à domicile - effectue :
 - i) à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux
de travail de l'employeur ;
 - ii) moyennant rémunération ;
 - iii) en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux
spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de
l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin,
à moins que cette personne ne dispose du degré d'autonomie et d'indépendance
économique nécessaire pour être considérée comme travailleur indépendant en
vertu de la législation nationale ou de décisions de justice ;
- b) une personne ayant la qualité de salarié ne devient pas un travailleur à
domicile au sens de la présente convention par le seul fait qu'elle effectue
occasionnellement son travail de salarié à son domicile et non à son lieu de
travail habituel ;
- c) le terme « employeur » signifie toute personne physique ou morale qui,
directement ou par un intermédiaire, que l'existence de ce dernier soit ou non
prévus par la législation nationale, donne du travail à domicile pour le compte
de son entreprise.

Article 2

La présente convention s'applique à toute personne effectuant un travail à domicile au sens de l'article 1 ci-dessus.

Article 3

Tout Membre qui ratifie la présente convention doit adopter, mettre en oeuvre et revoir périodiquement une politique nationale sur le travail à domicile visant à améliorer la situation des travailleurs à domicile, en consultation avec les organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs et, lorsqu'elles existent, avec les organisations s'occupant des travailleurs à domicile et celles des employeurs ayant recours à des travailleurs à domicile.

Article 4

1. La politique nationale sur le travail à domicile doit promouvoir, autant que possible, l'égalité de traitement entre les travailleurs à domicile et les autres travailleurs salariés en tenant compte des caractéristiques particulières du travail à domicile ainsi que, lorsque cela est approprié, des conditions applicables à un type de travail identique ou similaire effectué en entreprise.

2. L'égalité de traitement doit être promue en particulier en ce qui concerne :

- a) le droit des travailleurs à domicile de constituer ou de s'affilier à des organisations de leur choix et de participer à leurs activités ;
- b) la protection contre la discrimination dans l'emploi et la profession ;
- c) la protection en matière de sécurité et de santé au travail ;
- d) la rémunération ;
- e) la protection par des régimes légaux de sécurité sociale ;
- f) l'accès à la formation ;
- g) l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail ;
- h) la protection de la maternité.

Article 5

La politique nationale sur le travail à domicile doit être mise en oeuvre par voie de législation, de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de toute autre manière appropriée conforme à la pratique nationale;

Article 6

Des mesures appropriées doivent être prises pour faire en sorte que les statistiques du travail couvrent, dans la mesure du possible, le travail à domicile.

Article 7

La législation nationale en matière de sécurité et de santé au travail doit s'appliquer au travail à domicile en tenant compte de ses caractéristiques propres et doit déterminer les conditions dans lesquelles certains types de travaux et l'utilisation de certaines substances peuvent, pour des raisons de sécurité et de santé, faire l'objet d'une interdiction aux fins du travail à domicile.

Article 8

Lorsqu'il est admis d'avoir recours à des intermédiaires aux fins du travail à domicile, les responsabilités respectives des employeurs et des intermédiaires doivent être fixées, conformément à la pratique nationale, par voie de législation ou de décisions de justice.

Article 9

1. Un système d'inspection compatible avec la législation et la pratique nationales doit assurer le respect de la législation applicable au travail à domicile.

2. Des mesures adéquates, y compris, s'il y a lieu, des sanctions, doivent être prévues et effectivement appliquées en cas de manquement à cette législation.

Article 10

La présente convention n'affecte pas les dispositions plus favorables qui sont applicables aux travailleurs à domicile en vertu d'autres conventions internationales du travail.

Article 11

Les ratifications formelles de la présente convention seront communiquées au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistrées.

Article 12

1. La présente convention ne liera que les Membres de l'Organisation internationale du Travail dont la ratification aura été enregistrée par le Directeur général du Bureau international du Travail.

2. Elle entrera en vigueur douze mois après que les ratifications de deux membres auront été enregistrées par le Directeur général.

3. Par la suite, cette convention entrera en vigueur pour chaque Membre douze mois après la date où sa ratification aura été enregistrée.

Article 13

1. Tout membre ayant ratifié la présente convention peut la dénoncer à l'expiration d'une période de dix années après la date de la mise en vigueur initiale de la convention, par un acte communiqué au Directeur général du Bureau international du Travail et par lui enregistré. La dénonciation ne prendra effet qu'une année après avoir été enregistrée.

2. Tout Membre ayant ratifié la présente convention qui, dans le délai d'une année après l'expiration de la période de dix années mentionné au paragraphe précédent, ne fera pas usage de la faculté de dénonciation prévue par le présent article sera lié pour une nouvelle période de dix années, et par la suite, pourra dénoncer la présente convention à l'expiration de chaque période de dix années dans les conditions prévues au présent article.

Article 14

1. Le Directeur général du Bureau international du Travail notifiera à tous les membres de l'Organisation internationale du Travail l'enregistrement de toutes les ratifications et dénonciations qui lui seront communiquées par les Membres de l'Organisation.

2. En notifiant aux Membres de l'Organisation l'enregistrement de la deuxième ratification qui lui aura été communiquée, le Directeur général appellera l'attention des membres de l'Organisation sur la date à laquelle la présente convention entrera en vigueur.

Article 15

Le Directeur général du Bureau international du Travail communiquera au Secrétaire général des Nations Unies, aux fins d'enregistrement, conformément à l'article 102 de la Charte des Nations Unies, des renseignements complets au sujet de toutes ratifications de tous actes de dénonciation qu'il aura enregistrés conformément aux articles précédents.

Article 16

Chaque fois qu'il le jugera nécessaire, le Conseil d'administration du Bureau international du Travail présentera à la Conférence générale un rapport sur l'application de la présente convention et examinera s'il y a lieu d'inscrire à l'ordre du jour de la Conférence la question de sa révision totale ou partielle.

Article 17

1. Au cas où la Conférence adopterait une nouvelle convention portant révision totale ou partielle de la présente convention, et à moins que la nouvelle convention ne dispose autrement :

- a) la ratification par un Membre de la nouvelle convention portant révision entraînerait de plein droit, nonobstant l'article 13 ci-dessus, dénonciation immédiate de la présente convention, sous réserve que la nouvelle convention portant révision soit entrée en vigueur ;
- b) à partir de la date de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention portant révision, la présente convention cesserait d'être ouverte à la ratification des Membres.

2. La présente convention demeurerait en tout cas en vigueur dans sa forme et teneur pour les Membres qui l'auraient ratifiée et qui ne ratifieraient pas la convention portant révision.

Article 18

Les versions française et anglaise du texte de la présente convention font également foi.

Annexe 2 : Recommandation n° 184 concernant le travail à domicile.

La Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail,
Convoquée à Genève par le Conseil d'administration du Bureau international du
Travail, et s'y étant réunie le 4 juin 1996, en sa quatre-vingt-troisième session
;

Rappelant que de nombreuses conventions et recommandations internationales
du travail établissant des normes d'application générale concernant les
conditions de travail sont applicables aux travailleurs à domicile ;

Notant que les conditions particulières propres au travail à domicile font qu'il est
souhaitable d'améliorer l'application de ces conventions et recommandations
aux travailleurs à domicile et de les compléter par des normes qui tiennent
compte des caractéristiques propres audit travail ;

Après avoir décidé d'adopter diverses propositions relatives au travail à
domicile, question qui constitue le quatrième point à l'ordre du jour de la
session ;

Après avoir décidé que ces propositions prendraient la forme d'une
recommandation complétant la convention sur le travail à domicile, 1996,.

Adopte, ce vingtième jour de juin mil neuf cent quatre-vingt-seize, la
recommandation ci-après, qui sera dénommée Recommandation sur le travail à
domicile, 1996.

I. DÉFINITIONS ET CHAMP D'APPLICATION.

1. Aux fins de la présente recommandation :

- a) l'expression « travail à domicile » signifie un travail qu'une personne -
désigné comme travailleur à domicile - effectue :
 - i) à son domicile ou dans d'autres locaux de son choix, autres que les locaux
de travail de l'employeur ;
 - ii) moyennant une rémunération ;
 - iii) en vue de la réalisation d'un produit ou d'un service répondant aux
spécifications de l'employeur, quelle que soit la provenance de
l'équipement, des matériaux ou des autres éléments utilisés à cette fin,.

A moins que cette personne ne dispose du degré d'autonomie et
d'indépendance économique nécessaire pour être considérée comme
travailleur indépendant en vertu de la législation nationale ou de décisions de
justice ;

- b) une personne ayant la qualité de salarié ne devient pas un travailleur à
domicile au sens de la présente recommandation par le seul fait qu'elle
effectue occasionnellement son travail de salarié à son domicile et non à son
lieu de travail habituel ;
- c) le terme « employeur » signifie toute personne physique ou morale qui,
directement ou par un intermédiaire, que l'existence de ce dernier soit ou non
prévus par la législation nationale, donne du travail à domicile pour le compte
de son entreprise.

2. La présente recommandation s'applique à toute personne effectuant un travail à domicile au sens du paragraphe 1 ci-dessus.

II. DISPOSITIONS GÉNÉRALES.

3. (1) Conformément à la législation et à la pratique nationales, tout Membre devrait désigner une autorité ou des autorités chargées de formuler et de mettre en oeuvre la politique nationale sur le travail à domicile visée à l'article 3 de la convention.

(2) Dans la mesure du possible, il devrait être fait appel à des organes tripartites ou aux organisations d'employeurs et de travailleurs pour formuler et mettre en oeuvre cette politique nationale.

(3) En l'absence d'organisations s'occupant des travailleurs à domicile ou d'organisations des employeurs ayant recours à des travailleurs à domicile, l'autorité ou les autorités mentionnées au sous-paragraphe (1) ci-dessus devraient prendre des mesures appropriées afin que ces travailleurs et ces employeurs aient la possibilité de faire connaître leurs opinions au sujet de ladite politique nationale et des mesures prises pour lui donner effet.

4. Des informations détaillées, y compris des données classées par sexe, sur l'ampleur et les caractéristiques du travail à domicile devraient être collectées et tenues à jour afin de servir de base à la politique nationale sur le travail à domicile et aux mesures prises pour lui donner effet. Ces informations devraient être publiées et mises à la disposition du public.

5. (1) Le travailleur à domicile devrait être tenu informé de ses conditions d'emploi spécifiques par écrit ou par tout autre moyen conforme à la législation et à la pratique nationales.

(2) Cette information devrait inclure en particulier :

- a) le nom et l'adresse de l'employeur et, s'il existe, de l'intermédiaire ;
- b) le barème ou taux de rémunération et son mode de calcul ;
- c) le type de travail à effectuer.

III. CONTRÔLE DU TRAVAIL À DOMICILE.

6. L'autorité compétente au niveau national et, lorsque cela est approprié, aux niveaux régional, sectoriel ou local, devrait faire en sorte que les employeurs occupant des travailleurs à domicile et, le cas échéant, les intermédiaires utilisés par ces employeurs soient enregistrés. Elle devrait préciser aux employeurs les informations à lui fournir ou à tenir à sa disposition à cette fin.

7. (1) L'employeur devrait être tenu d'informer l'autorité compétente lorsqu'il donne du travail à domicile pour la première fois.

(2) L'employeur devrait tenir un registre de tous les travailleurs à domicile, classés par sexe, auxquels il donne du travail.

(3) L'employeur devrait tenir un relevé du travail attribué au travailleur à domicile indiquant :

- a) le temps alloué pour l'exécuter ;
- b) le taux de rémunération ;
- c) s'il y a lieu, les coûts encourus par le travailleur à domicile et les montants remboursés à ce titre ;
- d) toutes retenues faites conformément à la législation nationale ;
- e) la rémunération brute due, la rémunération nette versée, ainsi que la date du paiement.

(4) Une copie du relevé visé au sous-paragraphe (3) ci-dessus devrait être fournie au travailleur à domicile.

8. Dans la mesure où cela est compatible avec la législation et la pratique nationales relatives au respect de la vie privée, les inspecteurs du travail ou les autres fonctionnaires chargés de veiller à l'application des dispositions régissant le travail à domicile devraient être autorisés à pénétrer dans les parties du domicile ou d'un autre local privé où ce travail est effectué.

9. En cas d'infractions graves ou répétées à la législation applicable au travail à domicile, des mesures appropriées, y compris l'interdiction éventuelle de donner du travail à domicile, devraient être prises conformément à la législation et à la pratiques nationales.

IV. ÂGE MINIMUM.

10. La législation nationale sur l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail devrait s'appliquer au travail à domicile.

V . DROIT D'ORGANISATION ET DE NÉGOCIATION COLLECTIVE.

11. Les restrictions législatives ou administratives ou autres obstacles à :

- a) l'exercice du droit des travailleurs à domicile de créer leurs propres organisations ou de s'affilier aux organisations de travailleurs de leur choix et de participer aux activités de ces organisations ;
- b) l'exercice du droit des organisations de travailleurs à domicile de s'affilier à des fédérations ou confédérations syndicales,.

Devraient être identifiés et supprimés.

12. Des mesures devraient être prises pour encourager la négociation collective en tant que moyen de déterminer les conditions d'emploi et de travail des travailleurs à domicile.

VI. RÉMUNÉRATION.

13. Des taux minima de salaires devraient être fixés pour le travail à domicile, conformément à la législation et à la pratique nationales.

14. (1) Les taux de rémunération des travailleurs à domicile devraient être fixés de préférence par la négociation collective ou, à défaut :

- a) par des décisions de l'autorité compétente, après consultation des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs ainsi que des organisations s'occupant des travailleurs à domicile et des

employeurs ayant recours à des travailleurs à domicile ou, lorsque ces dernières organisations n'existent pas, des représentants de ces travailleurs et de ces employeurs ;

- b) par d'autres mécanismes appropriés de fixation des salaires au niveau national, sectoriel ou local.

(2) A défaut d'être fixés par l'un des moyens mentionnés au sous-paragraphe (1) ci-dessus, les taux de rémunération devraient faire l'objet d'un accord entre le travailleur à domicile et l'employeur.

15. Pour un travail déterminé rémunéré à la pièce, le taux de rémunération appliqué au travailleur à domicile devrait être comparable à celui perçu par un travailleur occupé dans l'entreprise de l'employeur ou, à défaut, dans une autre entreprise de la branche d'activité et de la région concernées.

16. Les travailleurs à domicile devraient recevoir un dédommagement pour :

- a) les dépenses liées à leur travail telles que celles concernant la consommation d'énergie et d'eau, les communications et l'entretien de l'équipement et des machines ;
- b) le temps passé à entretenir l'équipement et les machines, à changer d'outils, à trier, déballer ou emballer, et à toute autre opération de ce genre.

17. (1) La législation nationale sur la protection du salaire devrait s'appliquer aux travailleurs à domicile.

(2) La législation nationale devrait faire en sorte que les retenues fassent l'objet de critères préétablis et protéger les travailleurs à domicile contre des retenues injustifiées pour un travail défectueux ou des matériaux endommagés.

(3) Les travailleurs à domicile devraient être payés, soit à chaque livraison d'un travail achevé, soit à des intervalles réguliers ne dépassant pas un mois.

18. Lorsqu'un intermédiaire est utilisé, celui-ci devrait être tenu solidairement responsable avec l'employeur du paiement de la rémunération due aux travailleurs à domicile, conformément à la législation et à la pratique nationales.

VII. SÉCURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL.

19. L'autorité compétente devrait assurer la diffusion de directives concernant les dispositions réglementaires et les précautions que les employeurs et les travailleurs à domicile sont tenus de respecter en matière de sécurité et de santé. Chaque fois que cela est réalisable, ces directives devraient être traduites dans des langues comprises par les travailleurs à domicile.

20. Les employeurs devraient être tenus :

- a) d'informer les travailleurs à domicile de tout risque, lié à leur travail, qui est ou devrait être connu de l'employeur, de leur indiquer les précautions à prendre, ainsi que de leur fournir, le cas échéant, la formation nécessaire ;
- b) de veiller à ce que les machines, outils ou autres équipements fournis aux travailleurs à domicile soient munis de dispositifs de sécurité appropriés et de prendre des mesures raisonnables pour veiller à ce qu'ils soient dûment entretenus ;
- b) de fournir gratuitement aux travailleurs à domicile tout équipement de protection individuelle nécessaire.

21. Les travailleurs à domicile devraient être tenus :

- a) de se conformer aux mesures prescrites en matière de sécurité et de santé ;
- b) de prendre raisonnablement soin de leur sécurité et de leur santé et de celles des autres personnes qui pourraient être affectées par leurs actes ou omissions au travail, y compris par l'utilisation correcte des matériaux, des machines, des outils et des autres équipements mis à leur disposition.

22. (1) Un travailleur à domicile qui refuse d'accomplir un travail dont il a un motif raisonnable de croire qu'il présente un danger imminent et grave pour sa sécurité ou sa santé devrait être protégé contre des conséquences injustifiées d'une manière compatible avec les conditions et la pratique nationales. Le travailleur devrait informer sans délai l'employeur de la situation.

(2) En cas de danger imminent et grave pour la sécurité ou la santé du travailleur à domicile, de sa famille ou du public, constaté par un inspecteur du travail ou un autre fonctionnaire chargé de la sécurité, la poursuite de ce travail devrait être interdite jusqu'à ce que des mesures appropriées aient été prises pour y remédier.

VII. DURÉE DU TRAVAIL, PÉRIODES DE REPOS ET CONGÉS.

23. Le délai fixé pour achever un travail ne devrait pas être tel qu'il prive le travailleur à domicile de la possibilité de bénéficier d'un temps de repos journalier et hebdomadaire comparable à celui dont bénéficient les autres travailleurs.

24. La législation nationale devrait fixer les conditions dans lesquelles les travailleurs à domicile devraient bénéficier, comme les autres travailleurs de jours fériés payés, de congés annuels payés et de congés de maladies payés.

IX. SÉCURITÉ SOCIALE ET PROTECTION DE LA MATERNITÉ.

25. Les travailleurs à domicile devraient bénéficier d'une protection en matière de sécurité sociale. Cette protection pourrait être assurée :

- a) par extension des régimes existants de sécurité sociale aux travailleurs à domicile ;
- b) par l'adaptation des régimes de sécurité sociale afin qu'ils couvrent les travailleurs à domicile ;

- c) ou par le développement de caisses ou de régimes spéciaux pour les travailleurs à domicile.

26. La législation nationale en matière de protection de la maternité devrait s'appliquer aux travailleurs à domicile.

X. PROTECTION EN CAS DE CESSATION D'EMPLOI.

27. Les travailleurs à domicile devraient bénéficier de la même protection que les autres travailleurs en cas de cessation d'emploi.

XI. RÈGLEMENT DES CONFLITS.

28. L'autorité compétente devrait faire en sorte qu'il existe des mécanismes pour le règlement des conflits entre un travailleur à domicile et un employeur ou, le cas échéant, un intermédiaire utilisé par l'employeur.

XII. PROGRAMMES RELATIFS AU TRAVAIL À DOMICILE.

29. (1) Tout Membre devrait, en coopération avec les organisations d'employeurs et de travailleurs, promouvoir et appuyer des programmes qui :

- a) visent à informer les travailleurs à domicile de leurs droits et des formes d'assistance dont ils peuvent bénéficier ;
- b) sensibilisent les organisations d'employeurs et de travailleurs, les organisations non gouvernementales ainsi que le grand public aux questions relatives au travail à domicile ;
- c) facilitent l'organisation des travailleurs à domicile dans des organisations de leur choix, y compris des coopératives ;
- d) fournissent aux travailleurs à domicile une formation leur permettant d'améliorer leurs compétences (y compris les compétences non traditionnelles, l'aptitude à diriger et à négocier), leur productivité, leurs possibilités d'emploi et leur capacité de gains ;
- e) assurent une formation à proximité aussi immédiate que possible du domicile du travailleur et qui n'exige pas de qualifications formelles non nécessaires ;
- f) améliorent la sécurité et la santé des travailleurs à domicile, notamment en facilitant leur accès à des équipements, outils, matières premières et autres matériels indispensables qui soient sûrs et de bonne qualité ;
- g) facilitent la création de centres et de réseaux de travailleurs à domicile en vue de leur fournir des informations et des services et de réduire leur isolement ;
- h) facilitent l'accès au crédit, l'amélioration de leur logement ainsi que la garde des enfants ;
- i) favorisent la prise en considération du travail à domicile en tant qu'expérience reconnue de travail.

(2) L'accès à ces programmes devrait être assuré aux travailleurs à domicile des zones rurales.

(3) Des programmes spécifiques d'élimination du travail des enfants devraient être adoptés pour le travail à domicile.

XIII. ACCÈS À L'INFORMATION.

30. Chaque fois que cela est réalisable, l'information concernant les droits et la protection des travailleurs à domicile, les obligations des employeurs à leur égard, ainsi que les programmes mentionnés au paragraphe 29, devrait être fournie dans des langues comprises par les travailleurs à domicile.

Annexe 3 : Recommandation de la commission du 27 mai 1998¹ concernant la ratification de la convention n° 177 de l'OIT sur le travail à domicile du 20 juin 1996 (notifiée sous le numéro C (1998) 764) (98/370/CE)

LA COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 155, deuxième tiret,

considérant que la convention n° 177 de l'OIT sur le travail à domicile, du 20 juin 1996, complétée par une recommandation adoptée à la même date, fournit un cadre pour la protection des travailleurs à domicile ;

considérant que cette convention impose aux pays qui la ratifient d'adopter, de mettre en oeuvre et de revoir périodiquement une politique nationale sur le travail à domicile visant à améliorer la situation des travailleurs à domicile ;

considérant que la convention établit aussi expressément que la politique nationale sur le travail à domicile doit promouvoir autant que possible, l'égalité de traitement ;

considérant que les buts visés par la convention correspondent aux objectifs de la Commission tels qu'ils sont exprimés dans son programme d'action sociale à moyen terme (1995-1997) ;

considérant que les buts visés par la convention contribuent à promouvoir l'objectif d'équilibre entre la flexibilité du marché du travail et la sécurité des salariés ;

considérant que l'article 118, premier alinéa, deuxième tiret, du traité donne pour mission à la Commission de promouvoir une collaboration étroite entre les Etats membres dans le domaine social, notamment dans les matières relatives au droit du travail et aux conditions de travail ;

considérant que la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs établit (point 10) que « tout travailleur de la Communauté européenne a droit à une protection sociale adéquate et doit bénéficier, quel que soit son statut et quelle que soit la taille de l'entreprise dans laquelle il travaille, de prestations de sécurité sociale d'un niveau suffisant » ;

considérant que 6,9 millions de personnes dans la Communauté exécutent de façon habituelle leur travail à domicile, ce qui, au niveau communautaire, représente 4,9 % de la population active ;

considérant que la vulnérabilité particulière des travailleurs à domicile et la nécessité de leur accorder une protection adéquate sont reconnues ;

¹ Journal officiel des Communautés européennes L 165/32 du 10 juin 1998.

considérant que la nature du travail à domicile évolue rapidement avec l'introduction de nouvelles technologies de l'information, ce qui rend encore plus nécessaire une protection adéquate ;

considérant que la plupart des travailleurs à domicile sont des femmes ; qu'elles choisissent le travail à domicile comme moyen de combiner l'exercice d'une activité leur procurant des revenus salariaux nécessaires pour l'entretien du ménage avec des soins à des personnes à charge, la plupart du temps des jeunes enfants ; que ce choix opéré par les femmes s'explique souvent par des facteurs externes comme les possibilités limitées d'emploi ou l'absence de services de garde pour les enfants et d'autres services d'assistance,

RECOMMANDE :

- que les Etats membres, qui ne l'ont pas encore fait, ratifient la convention de l'OIT sur le travail à domicile, adoptée le 20 juin 1996,
- que les Etats membres informent la Commission, dans un délai de dix-huit mois, à partir de la publication de la présente recommandation, des mesures prises en application de celle-ci.

Fait à Bruxelles, le 27 mai 1998.

Par la Commission
Padraig FLYNN
Membre de la Commission

Annexe 4 : Liste des personnes rencontrées ou consultées¹

M. Giacinto Andriani,	Fondazione Regionale Pietro Seveso à Milan (Italie)
M. Jean-Luc Arsac,	Travailleur à domicile
M. Michel Aviron-Violet,	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Ardèche
M. François Bathail,	Travailleur à domicile
M. Alain Béréziat,	Directeur du projet télétravail France-Télécom
Mme Nicole Bourguignon,	Travailleuse à domicile
M. Boisins,	SARL Laguiole
Mme Chantal Bost-Renault,	Inspecteur du travail (Haute-Vienne)
M. Gérard Caramaro,	Conseiller Prud'homme, Syndicat des correcteurs
Mme Chabry,	Direction des ressources humaines Vuitton Industrie
Mme Colette Charrier,	Travailleuse à domicile
Mme Christiane Clauzier,	Travailleuse à domicile
Mme Annie Clerte-Nettré,	Direction du système d'information sociale AXA Assurances
Mlle Colin,	Centre de documentation de l'ACOSS
Mme Françoise Collange,	Travailleuse à domicile
M. Jean-Pierre Contis,	Conseiller social, Ambassade de France (Madrid)
M. Michel Courtial,	Travailleur à domicile
M. Jean-Luc Daniel,	Bureau du droit de la consommation, direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes
Mme Isabelle Danton,	Chargée de mission à la DATAR, Commissariat à l'aménagement et au développement économique du Massif Central
Mme Nicole Debut,	Département innovation, Direction de la recherche, Institut national de l'audiovisuel
Mme Fabienne Doroy,	Directrice-adjointe du travail - Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Eure et Loir)
M. Joël Dubois,	Inspecteur du travail (Ardèche)
M. Germain Férec,	Directeur des ressources humaines AXA Assurances
M. Jean-Louis Fornaro,	Directeur du travail, conseiller technique auprès du DRT du ministère de l'emploi et de la solidarité
Mme Blandine Fuzeau,	Direction du développement et de l'emploi - direction des ressources humaines France-Télécom

¹ Liste par ordre alphabétique avec l'indication des fonctions exercées au moment du contact ou de l'entretien.

M. Denis Garcia,	Chargé de mission NTIC - DATAR, Commissariat à l'aménagement et au développement économique du Massif Central
M. Gilles Gomet,	Syndicat des correcteurs et des professions connexes de la correction
Mme Hélène Gonin,	Correctrice à domicile
Mme Geneviève Gontier,	Sociologue, Centre d'études et de l'emploi
Mme Agnès Grandjean,	Contrôleur du travail (Saône et Loire)
M. et Mme René Grandjean,	Travailleurs à domicile
Mme Monique Haicault,	Sociologue, Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (LEST) Aix-en-Provence
Mme Mary Hamouda,	Documentaliste, Service du droit du travail et des relations professionnelles de l'OIT,
M. Gérard Heuzé,	Chargé de recherches au CNRS
M. Maurice Le Béhec,	Président de l'Union nationale des associations des familles d'accueil (UNAFA)
M. Jean-Daniel Leroy,	Direction du bureau de Paris, Bureau international du travail
M. Laurent Louessard,	Syndicat des correcteurs et des professions connexes de la correction
M. Claude-Valentin Marie,	Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal
M. Jean Marimbert,	Directeur des relations du travail, Ministère de l'emploi et de la solidarité
M. Driss Méliani,	Contrôleur du travail (Eure et Loir)
Mme Véronique Montandreaux,	Groupe de recherche ICTT (Interaction collaborative, télétravail, téléformation), Laboratoire CEGELY/CNRS
Mme Malika Mouaci,	Correctrice à domicile
M. Mounier-Véhier,	Conseiller social, Ambassade de France (Rome)
Mme Caroline Mugnier,	Télétravailleuse à domicile
Mme Françoise Nazaj,	Travailleuse à domicile
M. et Mme Ojardias,	Travailleurs à domicile
M. Michel Pache,	Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Somme)
M. Robert Piccoli,	Chef du bureau CT 6 (Chantiers lieux de travail) à la sous-direction des conditions de travail et de la protection contre les risques du travail - Ministère de l'emploi et de la solidarité
M. Jacky Réault,	Chercheur au laboratoire d'études et de recherches sociologiques sur la classe ouvrière de Nantes (LERSCO)
Mme Christiane Reverdy,	Directeur du secteur sud à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris
Mme Danielle Rouganne,	Présidente de la chambre des métiers du Puy-de- Dôme

M. Jean-Marie Rouger,	Chef de la mission « Télétravail » à l'EDF-CGF
M. Maurice Sablonnière,	Travailleur à domicile
M. Joseph Salvi,	Directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Bretagne)
Mme Danièle Sandaran,	Inspecteur du travail, assistance juridique et documentaire à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris
M. Jean Tchériatchoukine,	Conseiller social, Ambassade de France (Moscou)
Mme Anne-Sylvie Thélen,	Chef de projet - mission télétravail EDF-GDF
Mme Madeleine Thévenin,	Contrôleur du travail (Allier)
Mme Paulette Tisseyre	Fonctionnaire en travail à domicile pendulaire - Académie de Bordeaux
M. Pascal Tonnerre,	Président de l'UFC - Que choisir de Quimper
Mme Elisabeth Turan,	Centre de ressources documentaires de l'UNEDIC
Mme Laurence Vannier,	Chargée de mission auprès du sous-directeur des droits des salariés de la direction des relations du travail, ministère de l'emploi et de la solidarité
M. Jacques Vernet,	Travailleur à domicile

TABLE DES SIGLES

AFEAMA	: Aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée
AGED	: Allocation pour la garde d'enfants à domicile
ASE	: Aide sociale à l'enfance
BIT	: Bureau international du travail
CES	: Confédération européenne des syndicats
CEVIPOF	: Centre d'étude de la vie politique française
CNAF	: Caisse nationale des allocations familiales
CNRS	: Centre national de la recherche scientifique
CPAM	: Caisses primaires d'assurance maladie
CRAM	: Caisses régionales de l'assurance maladie
DADS	: Déclarations annuelles de données sociales
DARES	: Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques
DG V	: Direction générale V
DGI	: Direction générale des impôts
DILTI	: Délégation interministérielle à la lutte contre le travail illégal
INSEE	: Institut national de la statistique et des études économiques
IRCEM	: Institution de retraite complémentaire des employés de maison
ISTAT	: Istituto nazionale di statistica
NTIC	: Nouvelles technologies de l'informatique et de la communication
OIT	: Organisation internationale du travail
ONU	: Organisation des nations unies
SESSI	: Service des statistiques industrielles
SMIG	: Salaire minimum interprofessionnel garanti
UNAFA	: Union nationale des familles d'accueil
UNEDIC	: Union nationale pour l'emploi dans le commerce et l'industrie
URSSAF	: Unions régionales de recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
VRP	: Voyageurs-représentants-placiers

LISTE DES ILLUSTRATIONS

Tableau 1 :	Taux d'urbanisation en 1910 (pourcentage de la population vivant dans les villes de plus de 5 000 habitants).....	15
Tableau 2 :	Nombre de travailleurs à domicile dans l'Europe des douze en 1993	38
Tableau 3 :	Evolution du nombre des travailleurs à domicile selon les recensements de la population 1954-1982	41
Tableau 4 :	Secteurs d'activité les plus fortement marqués par le travail à domicile	44
Tableau 5 :	Part, selon le sexe, des travailleurs à domicile dans l'ensemble des salariés ouvriers.....	45
Tableau 6 :	Répartition des principales catégories socioprofessionnelles.....	55
Tableau 7 :	Part des cadres et ingénieurs pratiquant régulièrement le télétravail à domicile.....	66
Tableau 8 :	Part des techniciens pratiquant régulièrement le télétravail à domicile	67
Tableau 9 :	Part des employés pratiquant régulièrement le télétravail à domicile	67
Tableau 10 :	Les télétravailleurs dans six grandes entreprises en France en 1996	68
Tableau 11 :	Nombre de télétravailleurs rapporté à la population active occupée dans cinq pays de l'Union européenne en 1994 d'après l'institut Empirica	69
Tableau 12 :	Obstacles ressentis par les directions d'entreprises européennes à l'introduction du télétravail.....	147
Graphique 1 :	Evolution du nombre des travailleurs à domicile.....	42
Graphique 2 :	Evolution du nombre des travailleurs à domicile selon une répartition en quatre catégories socioprofessionnelles principales 1985-1997	48
Graphique 3 :	Evolution du nombre des travailleurs à domicile selon les principales fonctions 1990-1997.....	49
Carte 1 :	Extension de l'industrie de la soie en zone rurale, autour de Lyon après 1820.....	18