

DIGITALISATION DU TRAVAIL – DES SOURIS ET DES HOMMES

Introduction

Introduction générale

par David MÉTIN, avocat du Barreau de Versailles

Des souris et des hommes. Quel beau jeu de mots ! L'histoire se passe au début des années 30. Deux hommes – des vrais, des vagabonds, cherchent désespérément des exploitations agricoles pour se faire embaucher comme journaliers. En 1930, la souris dont la fourrure se trouve être dans la poche d'un des deux gaillards et qu'il caresse sans cesse, obnubilé qu'il est par tout ce qui est doux, n'est autre qu'un petit rongeur. Cent ans plus tard, à l'ère de la troisième révolution industrielle désignée sous le terme de révolution informatique, le titre du livre de John Steinbeck conserve-t-il toute sa saveur et tout son sens ?

La souris est devenue un dispositif permettant de désigner, à l'aide d'un curseur, une zone sur un écran, tandis que l'homme en est réduit, quant à lui, à se voir concurrencé par l'intelligence artificielle, qui désigne les dispositifs imitant l'homme dans certaines mises en œuvre de ses fonctions cognitives. Rendons-nous compte que la révolution du numérique bouscule l'héritage social et économique du 20^{ème} siècle. Le numérique a détruit des emplois manuels peu qualifiés. On ne peut bien entendu pas se réjouir de la destruction de tels emplois et, sans parodier John Steinbeck, on pourrait comprendre les raisons de la colère de certains.

Cependant, le Conseil d'orientation pour l'emploi relève que 50 % des emplois pourraient voir leur contenu modifié par le développement des outils numériques (1). La micro-informatique avait originellement été conçue pour être un outil intellectuel personnel. Elle a déchaîné les passions, au point que quasiment tout un chacun dispose aujourd'hui d'un micro-ordinateur. Ces passions ont été exportées au sein de l'entreprise. Ainsi, ont été développées des petites applications adaptées à l'environnement de travail immédiat, tels que l'automatisation des tâches administratives, la gestion des congés, le suivi du budget, etc. De développement en développement, la micro-informatique a bouleversé le travail.

Il en fut de même avec internet. D'une utilisation personnelle, on en est passé à une utilisation professionnelle outrancière. Ce qui ne va pas sans générer des perturbations, au point que certaines entreprises sont désormais contraintes de limiter l'usage de la messagerie ou de fixer des normes d'usage très strictes. Et pour cause, l'ordinateur est nomade, portable et atténué la séparation entre vie professionnelle et vie personnelle. Le travailleur n'est plus dans son environnement de travail clos. Il s'installe devant son écran chez lui, en vacances... Il évolue dans un réseau international connecté. Toutefois, la frontière entre la vie professionnelle et la vie personnelle doit être soigneusement réglemée, notamment par le droit à la déconnexion, tel que prévu par l'article L.3121-64 II-3^{ème} du Code du travail et par le respect de la confidentialité des communications personnelles.

Les entreprises ont du mal à résister à la confidentialité et ont parfois tendance à recourir aux banques de données pour ficher leurs salariés. Ficher, ça la fiche mal ! Comme à la SNCF, où, en novembre 2016, des syndicats CGT et Sud Rail sont tombés, par hasard, sur un document manuscrit dans un bureau de la gare Saint-Lazare. Face aux noms d'une vingtaine d'agents figuraient des remarques plus proches de l'injure que de l'appréciation des qualités professionnelles : « roi de l'embrouille », « bas de plafond », « vient du fin fond de la campagne » (2). On ne rappellera pas le cas d'une grande société américaine qui, il y a une décennie, avait fiché les salariés en fonction de leur appartenance syndicale, de leur race ou de leur handicap, tout en chiffrant le montant envisagé pour provoquer leur départ. Quant à la société Ikea, elle a fait encore mieux, puisque plusieurs de ses cadres sont aujourd'hui mis en examen pour complicité de collecte de données à caractère personnel et complicité de violation du secret professionnel. Cette « belle » enseignante avait utilisé le système de traitement des infractions constatées (STIC), un fichier pourtant exclusivement

(1) COE, Rapport publié le 12 janvier 2017, p. 181.

(2) V. Mediapart, « Fichage illégal de cheminots : récidive à Saint-Lazare », 5 juin 2018.

réservé aux fonctionnaires de police, pour chercher d'éventuels antécédents judiciaires chez des syndicalistes (3) !

Mais il y a plus grave. Désormais, il suffit de cliquer pour « fliquer ». Une activité qui n'est plus réservée aux képis bleus. L'employeur peut, souvent en toute légalité, contrôler l'usage d'internet, fouiller les boîtes mails des salariés, écouter et enregistrer les appels téléphoniques, voire filmer (4). Même en dehors de l'entreprise, au volant, le salarié peut être surveillé. La géo-localisation des véhicules permet ainsi de surveiller où se trouvent les salariés et de s'assurer qu'ils sont effectivement en activité (5), sans parler des mouchards dans les ordinateurs qui permettent de contrôler la frappe sur le clavier et les sites visités. Enfin, connaissez-vous *Proxi*, l'outil qui permet à l'administrateur réseau de tout voir du trafic web des salariés et, potentiellement, d'en informer la direction de l'entreprise ?!

Seul bémol, l'entreprise doit tout de même respecter la loi « *Informatique et libertés* » : l'employeur doit informer le salarié et recueillir l'avis des représentants du personnel – eux-mêmes fichés (!) ; la surveillance doit être proportionnée, motivée et justifiée. Et n'oublions pas que la CNIL veille au respect de la vie privée. La surveillance qui est omniprésente est parfois même encouragée par les pouvoirs publics. Il suffit, pour s'en convaincre, de s'intéresser au point 60 du projet de loi de programmation de la justice 2018-2022, sur les écoutes téléphoniques (6), qui soulève l'ire des professions judiciaires, au point que le bâtonnier de Paris réclame une justice humaine, tandis que les députés insistent sur la dématérialisation (7).

Ces différentes dérives tuent le salariat et affectent le comportement des travailleurs. Désormais calculer, écrire, filmer, créer de la musique, photographier, produire un objet est rendu plus facile grâce au numérique. Et accessible au plus grand nombre.

Des travailleurs s'inscrivent dans de nouvelles formes de travail qui court-circuitent l'organisation des professions, notamment par le biais des plates-formes, bien connues dans le domaine de la culture

avec la mise en ligne de vidéos (YouTube, Dailymotion), de chansons (Myspace), la rédaction d'avis sur les restaurants (Tripadvisor) ou les films (Allociné), le covoiturage (Blablacar), le transport de personnes (Uber), l'hébergement de tourisme (Airbnb), etc.

Ces plates-formes remettent en cause les régulations sociales existantes. Là où, à l'origine, la professionnalisation des métiers nécessitait une certification et des qualifications, les plates-formes du monde digital remettent en cause ce modèle. Désormais, nul besoin de formation spécifique ou de licence pour présenter une offre. Les plates-formes font sauter les barrières d'accès aux professions, parfois en contournant la réglementation, à l'image d'Uber.

Pour autant, les « alliances » nouées entre les plates-formes et les travailleurs sont-elles équitables ? Les travailleurs ne sont pas rémunérés ou le sont très mal, mais, d'un autre côté, les plates-formes leur offrent une opportunité de faire connaître leur activité et de diffuser leur travail. De sorte que certains de ces travailleurs, qui rêvent d'autonomie et de ne plus subir la hiérarchie, font parfois le choix du statut d'indépendant.

Le numérique et la digitalisation du travail nous mènent-ils vers la fin du salariat ? Ce n'est pas certain. En effet, dans un arrêt rendu le 28 novembre 2018, la Cour de cassation statue, pour la première fois, sur la qualification du contrat conclu entre un livreur, exerçant sous un statut de travailleur indépendant, et une plate-forme numérique. Elle censure un arrêt de la Cour d'appel de Paris, qui avait considéré que le coursier n'établissait pas l'existence d'un lien de subordination avec la plate-forme, alors qu'elle avait, par ailleurs, constaté que « *l'application était dotée d'un système de géo-localisation permettant la suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus par celui-ci, et que la société disposait d'un pouvoir de sanction à son égard, ce dont il résultait l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant l'existence d'un lien de subordination* » (8).

David Métin

(3) V. L'Humanité, « Trois dirigeants d'Ikea France mis en examen », 21 novembre 2013 et Le Monde, « Espionnage chez Ikea France : le parquet requiert le renvoi en correctionnelle de l'enseigne », 10 janvier 2018.

(4) Cass. Soc 7 novembre 2018, n° 16-26.126 : l'employeur peut utiliser un enregistrement vidéo issu de l'exploitation d'un système de vidéosurveillance du public à l'encontre d'un salarié lorsque ce dispositif n'est ni clandestin, ni déloyal.

(5) V. CE 15 décembre 2017, n° 403.776, Dr. Ouvr. 2018, p. 702, n. M.-C. Sarrazin.

(6) Le projet de loi étend notamment les conditions de recours aux interceptions de correspondances électroniques.

(7) France Info, 5 octobre 2018 : https://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/metiers/droit-et-justice/projet-de-loi-justice-le-batonnier-de-paris-reclame-une-justice-humaine_3019057.html.

(8) Cass. Soc 28 novembre 2018, E. Dockès : « Le salariat des plates-formes à propos de l'arrêt *Take eat easy* », Dr. Ouvr. janvier 2019, p. 8 ; v. dans le même numéro les conclusions de l'avocat général et le mémoire en intervention volontaire de la CGT.