



LES NOTES DE L'INSTITUT DIDEROT

Vers un droit du travail 3.0

Nicolas DULAC

Nicolas DULAC

Vers un droit du travail 3.0

ÉTÉ 2019

LES NOTES DE L'INSTITUT DIDEROT

SOMMAIRE

Avant-Propos

Jean-Claude Seys

p. 5

Vers un droit du travail 3.0

Nicolas Dulac

p. 7

I - Le traitement de l'information et la mise en conformité des entreprises avec le Règlement Général sur la Protection des Données	p. 10
II - L'essor des plateformes numériques et l'émergence d'une forme d'emploi atypique	p. 14
III - Le développement de l'intelligence artificielle dans les entreprises	p. 19
IV - L'intelligence artificielle devant le Juge	p. 23
V - Quand l'intelligence artificielle pense le monde du travail	p. 28
VI - Conclusion : une nécessaire mise à jour du système	p. 31

Les publications de l'Institut Diderot

p. 33

AVANT-PROPOS

Le droit définit un cadre normatif aux activités humaines pratiquées à une époque, mais celles-ci évoluent, entraînant des tensions croissantes entre pratiques et droit jusqu'à ce que ce dernier soit modifié, ouvrant un nouveau cycle de développement.

Les évolutions du travail sous l'effet du recours généralisé aux technologies numériques créent ainsi une tension sur tous les aspects du travail, en commençant par le contrat. Celui-ci n'appréhende que le travail salarié national dont les frontières concrètes deviennent floues en même temps qu'incertaines les frontières géographiques.

Les activités elles-mêmes évoluent : beaucoup reposent plus ou moins sur le recours à des outils numériques. La qualité du travail dépend de celle de l'outil dont la maîtrise échappe à celui qui l'emploie et peut-être captée par des tiers.

Le recrutement, le suivi de l'activité, son contrôle et son évaluation prennent des formes nouvelles pour lesquelles le droit positif n'est pas adapté.

Les nouvelles formes de suivi et d'évaluation du travail ont cependant des limites qui relèvent davantage des dispositions relatives à la protection des données et des personnes en général, que de celle du travailleur en tant que tel.

Les sociétés contemporaines sont très focalisées sur la responsabilité des auteurs d'actes dommageables, mais l'accident provoqué par un outil « intelligent » est-il encore imputable à son auteur apparent ?

Bref, une évolution d'aspect essentiellement technique nous impose de regarder d'un œil neuf toute la problématique du travail et, derrière, de l'organisation sociale.

Jean-Claude Seys
Président de l'Institut Diderot

Vers un droit du travail 3.0

Introduction

En 1975, l'éminent professeur Gérard Lyon-Caen résumait en une phrase la tension qui se trouve au cœur du droit du travail depuis sa naissance : « *Si le droit du travail cherche à consacrer tout ce qui est socialement souhaitable, il ne peut réaliser que ce qui est économiquement possible* ».¹

Protéger les travailleurs autant que leur emploi, en abordant nécessairement les problématiques juridiques à l'aune de l'analyse économique, telle est l'équation difficilement soluble auxquels les pouvoirs publics ont toujours été confrontés.

Dès 1995, pour tenter d'apaiser cette tension intrinsèque à toute politique sociale, la notion de flexisécurité émerge aux Pays-Bas à la suite d'une note du ministre du travail néerlandais, intitulée « *Flexibiliteit en zekerheid* » (« Flexibilité et sécurité »), qui débouche en 1999 sur une loi du même nom. Ce néologisme renvoie à un modèle social où les entreprises disposent de davantage de souplesse en matière de rupture du contrat de travail, mais où les travailleurs se voient accorder des indemnités de départ plus conséquentes. Le dispositif se veut ainsi favoriser la création d'emplois.

L'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, signé par quatre organisations syndicales représentatives au niveau national sur cinq, amorce une flexisécurité à la française avec notamment une indemnité légale de licenciement revalorisée, et la création de la rupture conventionnelle.

1. Emmanuel Dockès, Gilles Auzero, Dirk Baugard, *Droit du travail 2019*, Collection Précis Dalloz, 32^{ème} éd.

Les réformes ultérieures, qu'il s'agisse aussi bien de la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques que de la loi du 29 mars 2018 ratifiant les ordonnances « Macron », poursuivront ce même objectif.

La définition même de l'entreprise telle que récemment modifiée et enrichie par la loi du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite loi Pacte, intègre cette aspiration sociale : « *La société est gérée dans son intérêt social, en prenant en considération les enjeux sociaux et environnementaux de son activité.* »²

La lettre de ce nouvel article pourrait cependant demeurer un vœu pieux face à la mondialisation des économies, à défaut de politiques publiques éclairées.

Le monde du travail a en effet considérablement évolué depuis 1975, avec ces quinze dernières années une internationalisation effrénée du marché du travail et un développement exponentiel du numérique. Le droit du travail se retrouve ainsi directement confronté aux défis posés par les révolutions de la biotechnologie et de la technologie de l'information.

Le numérique favorise en effet l'accélération d'évolutions déjà en cours, comme le développement de moyens de contrôle « augmentés » de l'activité des salariés, ou le déplacement progressif du centre de gravité de l'activité professionnelle du salariat vers de nouvelles formes d'emplois, dont le phénomène de l'uberisation se trouve aujourd'hui être le fer de lance.

Loin d'une simple utilisation statique de l'outil, la diversité des fonctionnalités offertes en font également un vecteur d'évolutions sociétales qui questionnent au plus profond sur la nature même de la relation de travail, voire du service.

Ainsi, la course premium UberBlack a défrayé la chronique en proposant à ses clients canadiens et nord-américains une option « Silence » activable d'un seul clic, qui garantit que le chauffeur se taise durant tout le trajet.

2. Article 1833 du *Code civil*, modifié par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises.

Les structures comme Uber n'en demeurent pourtant pas moins des entreprises au sens des textes de lois, et devront donc prendre en compte *les différents enjeux sociaux et environnementaux de leur activité*, indépendamment des seules questions de salariat actuellement posées aux Tribunaux.

Le déploiement de tels services en France ne sera très certainement pas sans donner lieu à contentieux et, partant, à jurisprudence.

Parallèlement, le droit du travail voit l'implantation croissante de l'intelligence artificielle dans les entreprises, et le recours massif à l'internet dit des objets connectés, ou « Internet 3.0 ».

Une intelligence artificielle peut maintenant trier les candidatures, répondre aux différentes interrogations des collaborateurs, voire même décider du licenciement d'un salarié. Ceci, sans plus qu'aucune action de l'homme ne soit strictement nécessaire. L'entreprise Amazon aurait ainsi étrenné le dispositif avec le licenciement entre fin 2017 et 2018 d'une centaine de salariés d'un centre de Baltimore, en utilisant une intelligence artificielle générant automatiquement des messages d'alerte ou de cessation d'emploi, sans l'intervention de gestionnaires... humains.

Un droit du travail 3.0, aux interactions humaines de plus en plus limitées, semble ainsi se dessiner, et nécessite d'ores et déjà d'être examiné à travers ses différentes manifestations.

I- LE TRAITEMENT DE L'INFORMATION ET LA MISE EN CONFORMITÉ DES ENTREPRISES AVEC LE RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES

Le traitement de l'information, dans le respect des libertés individuelles et collectives, s'affirme tout d'abord comme l'un des premiers défis auxquels sont confrontées les entreprises.

A ce titre, la loi du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles transpose le règlement n° 2016/679, dit Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), comme texte de référence en matière de protection des données à caractère personnel. Ces textes ont d'ores et déjà fortement impacté les politiques ressources humaines et nécessité depuis près d'un an une mise à jour de leurs procédures.

La Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL) a, pour sa part, adopté une récente délibération le 10 janvier 2019, consacrée au recours à la biométrie en entreprise³.

Cette dernière rappelle le contexte de son établissement :

« La loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles a confié à la commission une mission nouvelle, celle d'établir et de publier, en concertation avec les organismes publics et privés représentatifs des acteurs concernés, des règlements types en vue d'assurer la sécurité des systèmes de traitement de données à caractère personnel et de régir les traitements de données biométriques, génétiques et de santé ».

La présente délibération entend ainsi poser un cadre pour l'utilisation de nouveaux outils de contrôle de l'identité ou de l'activité des salariés, telle la reconnaissance faciale ou encore la dactyloscopie (reconnaissance par empreintes digitales) qui sont actuellement déployées dans un nombre croissant d'entreprises.

3. Délibération n° 2019-001 du 10 janvier 2019 portant règlement type relatif à la mise en œuvre de dispositifs ayant pour finalité le contrôle d'accès par authentification biométrique aux locaux, aux appareils et aux applications informatiques sur les lieux de travail.

La technologie n'est pourtant pas si nouvelle qu'il n'y paraît. En 2015 déjà, lors d'une table ronde organisée par Randstad autour du rôle de la fonction RH dans la digitalisation, Arnaud Gien-Pawlicki, alors Responsable Recrutement APEC soulignait déjà le fait que « *le numérique ne se regarde pas de loin, mais se pratique* ».⁴

Le recours croissant à travers le monde à la puce RFID (Radio-identification) depuis plusieurs années est quant à lui particulièrement signifiant. Comme titrait un quotidien en janvier dernier, « *Pourquoi s'encombrer de ses clefs, de son badge ou même de son porte-monnaie pour aller à la machine à café ? Une société belge implante une puce sous-cutanée à ses employés !* »⁵

Les salariés peuvent ainsi pointer au travail ou encore prendre une boisson soluble en passant simplement le dos de leur main devant un capteur biométrique.

La Suède semble en effet avoir définitivement adopté le dispositif en 2017, et environ deux mille suédois sont aujourd'hui « équipés » d'une telle puce. Plusieurs États dont le Canada et les États-Unis ont également tenté l'expérience. La France pour sa part, et par la voie de son ancienne ministre des Affaires Sociales, de la Santé et des Droits des Femmes, Marisol Touraine, s'y était fermement opposée dès l'idée présentée en 2015.

Nous sommes cependant en droit de nous demander si cette position sera réaffirmée en 2019.

Plus loin, nous pouvons évoquer le cas de ces centaines de salariés en Chine, qui se sont vus proposer récemment l'utilisation de capteurs cérébraux pour améliorer leur productivité.

Cachés en effet dans des casques de sécurité, ces capteurs sans fil légers surveillent en permanence les ondes cérébrales du porteur. Les données sont

-
4. *Journal du Net*, La reconnaissance faciale : une nouvelle alliée pour l'entreprise-<https://www.journaldunet.com/management/expert/63059/la-reconnaissance-faciale---une-nouvelle-alliee-pour-l-entreprise.shtml>
 5. Soirmag.be, Ces Belges hyperconnectés qui remplacent clés et cartes bancaires par une puce sous la peau - <https://soirmag.lesoir.be/203511/article/2019-01-30/ces-belges-hyperconnectes-qui-remplacent-cles-et-cartes-bancaires-par-une-puce>

alors transmises à des ordinateurs qui utilisent des algorithmes d'intelligence artificielle pour détecter les pics émotionnels tels que la dépression, l'anxiété ou la rage. Il n'est donc plus ici question d'une simple surveillance de la seule prestation de travail, mais également de surveillance émotionnelle.

Dans un arrêt qualifié « Air France » du 13 juin 2018, la Cour de Cassation a eu à se pencher sur la collecte de données personnelles au moyen d'un outil informatique nommé « Main courante divisions de vols ». Celui-ci, employé à l'appui de procédures disciplinaires, aurait collecté par erreur certaines informations particulièrement sensibles comme la qualité de salarié gréviste et l'appartenance syndicale *in fine*.

La position de la Cour de Cassation n'a pas manqué de surprendre bon nombre d'observateurs.

Non seulement, la Haute Juridiction a validé l'usage indirect de l'outil pour appuyer des mesures de licenciement, mais elle a également fermé les yeux sur les erreurs commises.

« Attendu, enfin, qu'ayant constaté que les indications relatives aux arrêts de travail ne faisaient pas apparaître le motif de l'absence de sorte qu'elles ne pouvaient être considérées comme une donnée relative à l'état de santé bénéficiant de la protection prévue à l'article 8 de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978 et que les deux cas relatés de mention de la qualité de gréviste étaient isolés, ancien pour l'un d'eux, rectifiés et résultaient d'erreurs commises par les utilisateurs que l'entreprise s'efforçait d'éviter en leur diffusant une liste de termes génériques, la cour d'appel a pu en déduire qu'il n'était pas établi que l'application litigieuse offrait la possibilité de collecter des données illicites au sens de l'article 8 de la loi précitée ; »⁶

Plusieurs autres décisions étaient déjà venues valider le recours à des moyens de géolocalisation des salariés, notamment au moyen des balises GPS embarquées dans les véhicules des travailleurs itinérants.

6. Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13 juin 2018, 16-25.301, Publié au bulletin.

Cependant, une décision récente du 19 décembre 2018 rappelle que l'utilisation de la géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, même si ce dernier se révèle être moins efficace.

*« Attendu cependant que, selon l'article L. 1121-1 du code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ; que l'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail, laquelle n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace que la géolocalisation, n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail ; »*⁷

Notre Cour de cassation construit donc progressivement sa jurisprudence sur le sujet, et cette dernière entend tout de même limiter le recours massif à la géolocalisation en l'absence de toute justification objective. Ainsi, si les années de crise l'ont conduit à vouloir trouver un équilibre entre protection et compétitivité⁸, le juge reste le gardien des libertés individuelles et collectives dans l'entreprise.

7. Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 19 décembre 2018, 17-14.631, Publié au bulletin.

8. Jean-Yves Frouin, Thèse « Une construction prétorienne du droit du travail : entre protection du salarié et intérêt de l'entreprise », Directeur de thèse : M. Bernard Teyssié, Université Panthéon-Assas (Paris) ; 2009.

II- L'ESSOR DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES ET L'ÉMERGENCE D'UNE FORME D'EMPLOI ATYPIQUE

Le contrat de travail n'est pas défini dans le Code du travail, comme d'ailleurs la plupart des notions évolutives, par essence et par sens. Le soin de caractériser *in fine* une relation contractuelle a toujours été laissé au juge en cas de difficultés.

L'arrêt de principe du 13 novembre 1996 nous dit qu'il s'agit de « *l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné* ».⁹

La qualification donnée par les parties à leur relation contractuelle importe peu. Le juge peut en effet toujours requalifier toute convention en contrat de travail, dès lors qu'est caractérisé un lien de subordination.

Cette définition a été récemment mise à l'épreuve devant la Cour de Cassation, qui l'a enrichie à cette occasion.

En effet, le 28 novembre dernier la Haute Juridiction se prononçait pour la première fois au sujet de la nature de la relation contractuelle unissant un travailleur à une plateforme numérique « Take Eat Easy ». Elle concluait alors à l'existence d'un contrat de travail entre le livreur à vélo et ladite plateforme de mise en relation.

Dans sa décision, la Cour mettait en relief deux critères matériels permettant de retenir l'existence d'un contrat de travail : l'application était dotée d'un système de géolocalisation permettant le suivi de la position des livreurs, et la société disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard des coursiers sous forme de « strikes » - « *le cumul de deux « strikes » entraîne une perte de bonus, le cumul de trois « strikes » entraîne la convocation du coursier « pour discuter de la situation et de (sa) motivation à continuer à travailler comme coursier partenaire de Take Eat Easy » et le cumul de quatre « strikes » conduit à la désactivation du compte* ».¹⁰

9. Cour de Cassation, Chambre sociale, du 13 novembre 1996, 94-13.187, Publié au bulletin.

10. Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 novembre 2018, 17-20.079, Publié au bulletin.

Le lien de subordination était donc caractérisé par l'exercice effectif d'un pouvoir de sanction.

Dans un arrêt du 10 janvier 2019, la cour d'appel de Paris constatait également un faisceau d'indices suffisant permettant de reconnaître l'existence d'un contrat de travail entre la plateforme Uber et l'un de ses chauffeurs.

Les arguments développés pourtant en défense par le géant des VTC (Véhicule de Tourisme avec Chauffeur) – et qui est entré en bourse en avril dernier avec une capitalisation de 82 milliards de dollars – ne manquaient pourtant pas de sel.

La Société Uber mettait ainsi en exergue pour le chauffeur la liberté de se connecter et, partant, de choisir ses horaires de travail. La Cour n'en a pas moins relevé les stipulations du point 2.4 prévues au contrat entre la plateforme et l'intéressé, « *lesquelles ont pour but d'inciter les chauffeurs à rester connectés pour espérer effectuer une course et, ainsi, se tenir constamment, pendant la durée de la connexion, à la disposition de la Société Uber BV, sans pouvoir réellement choisir librement, comme le ferait un chauffeur indépendant, la course qui leur convient ou non, [...]* »¹¹

Les choses semblent ainsi se compliquer pour ces nouvelles plateformes de services, qui ne cessent pourtant de gagner du terrain sur les smartphones et autres objets connectés.

En effet, en dépit d'une uberisation croissante des rapports économiques – souvent vue comme inéluctable – il est clair que les magistrats ont su adapter leur jurisprudence dans un souci de protection de travailleurs résolument précaires.

Selon une étude publiée en 2017, un chauffeur Uber avec un statut d'indépendant réalise un chiffre d'affaires mensuel à hauteur de 3 680,00 €, pour percevoir en définitive une rémunération nette mensuelle de 497,00 €, pour 40 heures environ par semaine. Il doit porter son activité à 60 heures pour atteindre une rémunération nette de 1 323,00 € nets.

11. Cour d'Appel de Paris, n° RG 18/08357.

Concernant leur profil, l'étude relève que 55 % ont entre 18 et 34 ans, 39 % étaient en recherche active d'emploi et un tiers d'entre eux déclarent avoir déjà été victime une fois de discrimination à l'embauche.¹²

Uber ne s'y trompe d'ailleurs pas en affichant immédiatement sur son site web sous la mention « Informations sur l'entreprise » un paragraphe « Faire place à la diversité : Nous voulons créer un espace de travail où personne ne se sent exclu, qui reflète la diversité des villes que nous desservons, où chacun peut être lui-même et où l'authenticité est considérée comme une force. En créant un environnement propice à l'épanouissement des personnes de tous horizons, nous ferons d'Uber une meilleure entreprise, pour nos employés comme pour nos clients. »¹³

Notons qu'une enquête de Kantar TNS réalisée en octobre 2018 auprès de 1 600 chauffeurs Uber mentionne un conducteur âgé en moyenne de 39 ans et qui sera un peu plus d'une fois sur trois (37 %) titulaire d'un bac + 2 et plus. Selon l'étude, 89 % d'entre eux choisissent Uber pour l'« indépendance » offerte, 81 % pour être leur « propre patron ».

Côté chiffres, Uber a également « contre-attaqué » en dévoilant début 2019 auprès de l'Agence France Presse le revenu net moyen de ses chauffeurs français. Celui-ci est de 9,15 € de l'heure, pour un chiffre d'affaires horaire médian de 24,81 euros, et le revenu net mensuel correspondant à 45,3 heures de connectées serait de l'ordre de 1 617,00 €.¹⁴

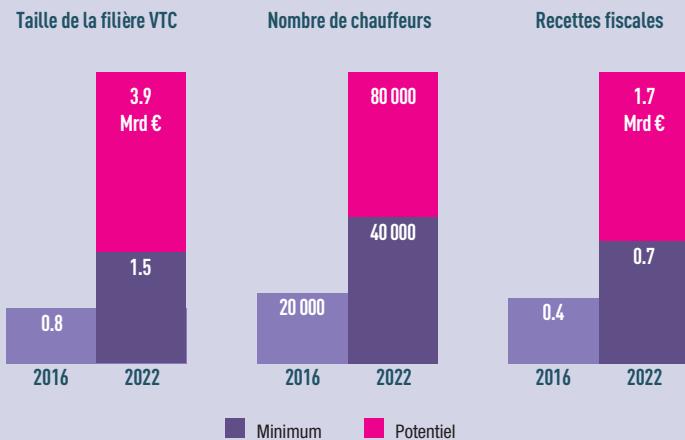
Il n'est pas inutile de rappeler qu'en comparaison, le smic horaire net est actuellement de 7,94 €.

Actuellement, le nombre de chauffeurs VTC en France serait entre 22 000 et 30 000 et leur nombre pourrait atteindre 80 000 en 2022 selon une estimation réalisée par Boston Consulting Group.

12. *Le Monde Economique*, Qui sont les chauffeurs Uber ? - https://www.lemonde.fr/economie/portfolio/2017/02/01/qui-sont-les-chauffeurs-uber_5072654_3234.html

13. <https://www.uber.com/fr-CA/about/>

14. *Le Journal du Dimanche*, Qui sont vraiment les chauffeur Uber ? - <https://www.lejdd.fr/Economie/salaire-age-formation-qui-sont-vraiment-les-chauffeurs-uber-3845957>



Source : Analyse BCG

Difficile dès lors de s'inscrire à contre-courant d'une évolution certaine des rapports de travail, parfois plébiscitée par un grand nombre, et qui menacerait alors de freiner une économie jugée féconde.

La nécessité d'assurer une protection minimale à ces travailleurs s'impose néanmoins.

Surtout que certaines plateformes, déjà bien informées des dernières jurisprudences, « aménagent » l'encadrement de la relation contractuelle, en prenant le soin de ne fournir aucun équipement de protection, ou en ne délivrant aucune action de formation sécurité pour éviter tout risque de requalification en contrat de travail.

Nous ne saurions dès lors nous satisfaire plus avant de ce jeu « du chat et de la souris ».

Les pouvoirs publics entendent réagir en faveur des plateformes, et le projet de loi sur les mobilités (LOM) tel qu'adopté par le Sénat le 2 avril 2019, se veut à même d'enrayer ces requalifications en chaîne des tribunaux.

L'article 20 dudit projet de loi prévoit ainsi l'établissement à titre facultatif, par les plateformes de mise en relation par voie électronique, d'une charte précisant les contours de leur responsabilité sociale, de manière à offrir des droits sociaux supplémentaires aux travailleurs indépendants qui ont recours à leurs services. Afin de sécuriser la relation entre les plateformes et ces travailleurs, le projet précise que l'existence de cette charte et le respect de certains engagements qu'elle contient ne peuvent constituer des indices de requalification de la relation contractuelle en salariat.

Notons que l'article en question figurait déjà dans le projet de loi du 5 septembre 2018, relative à la liberté de choisir son avenir professionnel, mais le Conseil Constitutionnel l'avait alors censuré considérant qu'il s'agissait d'un « cavalier législatif », autrement dit un article de loi qui introduit des dispositions sans lien direct avec le sujet traité par le projet de loi.¹⁵

Il ne fait pas grand doute que celui-ci devra très certainement passer une nouvelle fois l'épreuve du feu constitutionnel.

En tout état de cause, si les dispositions nouvelles conféraient une présomption de non-salariat -mais présomption simple, semble-t-il- à la relation contractuelle liant le travailleur à la plateforme, tout risque de requalification ne saurait pour autant se voir définitivement écarté.

Au regard des récentes décisions de justice, et de leur médiatisation conséquente, le contentieux ne semble pas prêt de se tarir. Ces jurisprudences annoncées pousseront peut-être le législateur à réfléchir à l'élaboration d'un véritable statut pour ces travailleurs ni réellement indépendants, ni intégrés de façon permanente au sein d'un service organisé, statut particulier que les praticiens appellent de tous leurs vœux.

15. Décision n° 2018-769 DC du 4 septembre 2018.

III- LE DÉVELOPPEMENT DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE DANS LES ENTREPRISES

C'est dorénavant un truisme d'affirmer que l'intelligence artificielle est partout. L'utilisation quotidienne de nos smartphones, de nos tablettes ou encore de nos agendas synchronisés ne cessent de nous le rappeler, pour peu que nous y prêtons attention.

Récemment, le magazine Challenges lui a consacré sa Une. Le titre est des plus accrocheurs : « *Intelligence artificielle, les Eldorado de l'emploi, les métiers en péril* »¹⁶ et reflète parfaitement une série d'interrogations actuelles dans le monde du travail.

La machine va-t-elle remplacer l'homme ? Va-t-elle créer autant d'emplois qu'elle va en supprimer ? Et comment assurer la transition professionnelle des salariés dont la prestation de travail va immédiatement être concurrencée par un robot ?

Cette dernière interrogation est d'autant plus d'actualité, alors qu'il est fait état d'une fracture numérique d'ampleur avec près de 13 millions de Français ne maîtrisant déjà pas les outils numériques de base.¹⁷

Le déploiement de l'intelligence artificielle est d'ores et déjà pluriel. Dans l'une de ses déclinaisons les plus abouties, celle-ci semble déjà en capacité de concurrencer toute personne chargée de l'administration du personnel. Le cas du Chatbot – pour agent conversationnel – nommé « Eva » en est une parfaite illustration.

« Eva » se trouve ainsi être une assistante intelligente artificielle, officiant dans le domaine des ressources humaines au sein de l'entreprise PSA Peugeot Citroën. Sa fonctionnalité première est de conseiller les collaborateurs du groupe sur les problématiques liées aux applications bureautiques, au poste de travail, aux questions « RH » (prises de congés, RTT,...) et aux services pratiques.

16. *Challenges*, n°604 du 4 au 10 avril 2019.

17. *Le Monde*, *Les demandeurs d'emploi les plus âgés et les moins diplômés, oubliés de la « société du tout numérique »*, 5 avril 2019.

Les salariés de PSA Peugeot Citroën étaient ainsi accueillis dès 2015 sur le portail dédié de leur Intranet par ces mots :

« Bonjour,

Je suis votre assistante personnelle pour vous accompagner au quotidien. Je réponds aux questions récurrentes de l'Helpdesk, Services Pratiques et RH (exemple : gestion mot de passe, réservation salle, solde congés, etc...).

Eva ».¹⁸

Donner ainsi une « identité » au Chatbot, permettant d’instaurer avec lui un semblant de relation personnalisable, est censé garantir une meilleure intégration de l’outil auprès des salariés. Ces derniers ont d’ailleurs la faculté de contribuer directement à son amélioration, à travers la possibilité d’indiquer s’ils sont satisfaits ou non de la réponse donnée.

En 2015, « Eva » aurait été consultée sur l’Intranet de l’entreprise en moyenne 140 000 fois par mois. Il faut dire que d’une part, « Eva » est trilingue et parle ainsi couramment le français, l’anglais et l’espagnol. L’ensemble des collaborateurs peuvent ainsi dialoguer avec elle intuitivement, et sans intermédiaire.

D’autre part, « Eva » en tant qu’intelligence artificielle qui apprend sans cesse, renforce régulièrement son « contenu » et peut ainsi permettre dorénavant la réservation d’un parking ou d’un véhicule de société, ou même veiller à l’accueil d’un visiteur extérieur.

Des sociétés telles Accenture, Vinci, Mazars ou même la SNCF sont autant de grandes structures qui ont également cédé peu à peu à la « mode » du Chatbot, vantant ses mérites et l’allégement d’une charge de travail jugée rébarbative pour les opérationnels.

Nous pouvons également évoquer le cas de « Thibot », le Chatbot développé au sein de la société Alten. Celui-ci se veut dédié à l’accompagnement des recrutements des Business Managers et la société l’affiche dès lors comme un conseiller de carrière 2.0 :

18. « dydu » PSA déploie un chatbot polyglotte pour accompagner ses salariés <https://www.dydu.ai/psa-deploie-un-chatbot-polyglotte-pour-accompagner-ses-salaries>

« C'est une fonction stratégique au sein de notre organisation. Et puisque nous recrutons ces profils sur des capacités et des potentiels, il nous semblait opportun de positionner Thibot comme un conseiller carrière », explique Mathieu Motillon, Responsable du recrutement Business Managers chez Alten.¹⁹

Celui-ci prend cependant le soin de préciser immédiatement que « Notre objectif n'est pas de déshumaniser le recrutement en nous cachant derrière un robot. Nous le considérons comme un outil qui donne accès, de manière plus dynamique, à la même typologie d'informations présentes sur notre site carrières ».

Les pouvoirs publics ne sont pas non plus en reste sur le sujet. En effet, les ordonnances Macron ont en effet prévu l'instauration d'un code du travail numérique, c'est-à-dire d'un site internet interactif qui permettra d'obtenir une réponse claire à toute question usuelle en droit du travail.

Ainsi, aussi bien les salariés que les employeurs pourront interroger l'outil sur la durée d'une période d'essai, la durée d'un préavis en cas de démission dans la branche de la métallurgie, ou encore le montant de l'indemnité de licenciement dans l'industrie pharmaceutique.

L'outil, censé être opérationnel au 1^{er} janvier 2020, est actuellement en cours de développement et nécessite les efforts conjugués d'experts de la Direction générale du travail (DGT) sur les aspects droit du travail, de la Direction des systèmes d'information (DSI) en charge de la construction du projet, en particulier les mécanismes d'intelligence artificielle, de la Direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication (Dinsic) sur le volet nouvelles méthodes de travail et organisationnelles²⁰.

Les justiciables pourront ainsi se réclamer des réponses obtenues en ligne pour faire valoir leur bonne foi dans toute situation litigieuse. Nul doute que l'outil

19. Exclusive RH, Le chatbot d'Alten joue au conseiller carrière - <https://www.exclusiverh.com/articles/reseaux-sociaux/le-chatbot-d-alten-joue-au-conseiller-carriere.htm>

20. Une version beta se trouve déjà en ligne à l'adresse : <https://codedutravail.num.social.gouv.fr>

sera très largement plébiscité aussi bien par les travailleurs que par les petites et moyennes entreprises qui ne disposent que rarement d'un service ressources humaines propre.

Les juristes, conseils et avocats sont d'ailleurs de plus en plus sollicités par les entreprises développant la Legaltech – ou technologie au service du droit – avec toujours plus d'offres de services numériques juridiques.

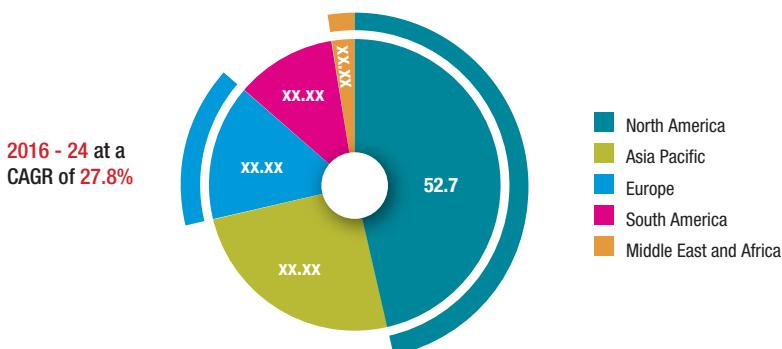
Moteurs de recherches intelligents, classement des décisions de justice à la limite d'un référencement « prédictif » par juridiction, analyse de contrats et de données, automatisation de la rédaction juridique sont autant de prestations proposées aux spécialistes du droit.

C'est ainsi la pratique même du droit du travail qui se trouve impactée par l'essor de la Legaltech qui transforme progressivement de manière générale l'environnement juridique des professionnels du droit.

De manière plus globale dans le monde, le marché des Chatbots représente déjà 113 millions de dollars. Celui-ci est censé progresser de 27,8 % par an en moyenne entre 2016 et 2024, selon une étude menée par la société internationale d'études de marché, d'analyses et d'intelligence Transparency market research.

Chatbot Market Revenue

By Region, 2015 (US\$ Mn)



Source : TMR Analysis, November 2016

IV- L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE DEVANT LE JUGE

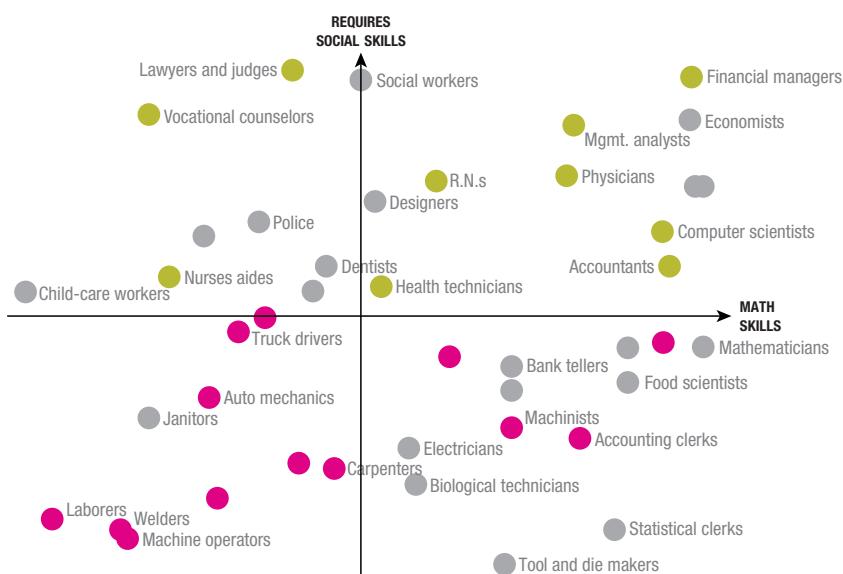
L'intelligence artificielle pourrait sans conteste être de nature à impacter le monde du travail plus que n'importe quel autre phénomène, sans comparaison avec les bouleversements opérés lors des dernières révolutions industrielles.

Certains experts estiment en effet que cette technologie pourrait automatiser et potentiellement éliminer jusqu'à 40 % des métiers existants d'ici 15 ans²¹.

Les principaux secteurs concernés seraient les métiers manuels ainsi que les métiers supports, les RH dans leur dimension administrative, la comptabilité, le télémarketing, ou encore l'hôtellerie. Tous les métiers faisant davantage appel aux « Math Skills » qu'aux « Requires social skills » seraient ainsi particulièrement visés.

KEY: Change in share of jobs, 1980 to 2012

● Fell ● About the same ● Grew



Source : TMR Analysis, November 2016

21. Émission *60 Minutes*, magazine d'information américain produit par CBS News et diffusé sur le réseau de télévision CBS le 9 janvier 2019, Expert Kai-Fu Lee

L'implantation croissante de l'intelligence artificielle dans les entreprises ne pouvait dès lors demeurer longtemps sans souffrir de contentieux.

La problématique de l'impact sur les conditions de travail des salariés a ainsi été évoquée pour la première fois l'an passé devant la Chambre Sociale de la Cour de Cassation. La Haute juridiction a ainsi eu à connaître d'une affaire traitant de l'intelligence artificielle, qui l'a conduite à rendre une décision le 12 avril 2018, décision amplement reprise et commentée par l'ensemble des publications spécialisées.

Il était cette fois-ci question du logiciel « Watson », développé par IBM et mis au service du groupe Crédit Mutuel. « Watson » consiste précisément en un analyseur de courrier électronique – au regard des 40 millions de courriels de clients reçus par an dans la banque de réseau – et en deux assistants virtuels destinés à répondre en temps réel à leurs questions sur des produits techniques assurance ou épargne.

« Watson » intervient ainsi notamment en support des collaborateurs pendant leur temps de repos, en classant les courriels reçus selon les différents degrés d'urgence, pour permettre au chargé de clientèle de prioriser efficacement ses actions à sa reprise de poste. Il répond autrement directement aux questions lui semblant les plus simples, déchargeant ainsi le collaborateur d'une partie de ses tâches.

Le déploiement complet de « Watson » devrait coûter 40 millions d'euros sur cinq ans ; le président du groupe Crédit Mutuel avait d'ores et déjà annoncé un an après le déploiement de l'intelligence artificielle que « *cela libérait 200 000 jours homme, soit une économie de 60 millions d'euros.* »²²

Pour en revenir à la décision de justice précitée, dans cette affaire les élus du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) du Crédit Mutuel entendaient faire valoir qu'ils étaient en droit de solliciter un expert agréé santé/sécurité et conditions de travail, avant la mise en place définitive de

22. *La Tribune*, IA: Watson est un investissement « rentable » au Crédit Mutuel -<https://www.latribune.fr/entreprises-finance/banques-finance/ia-watson-est-un-investissement-rentable-au-credit-mutuel-769495.html>

l'assistant virtuel, et ce sur la base du motif légal du projet important modifiant les conditions de travail (cf. ancien article L. 4614-12 du code du travail).

L'argumentaire développé devant les Juges du fond ainsi que devant la Chambre Sociale insistait sur le caractère résolument évolutif de l'outil, et sur la nécessité de disposer de premiers éléments prospectifs de réponse sur les futurs aménagements et agencements des tâches en résultant.

La Cour de Cassation leur a cependant opposé une fin de non-recevoir, allant même jusqu'à refuser d'examiner les derniers arguments développés. La lecture des moyens en droit soulevés ainsi que de la motivation de la Chambre Sociale s'avèrent ici particulièrement intéressants.

« [Arguments des requérants] qu'à cet égard, le CHSCT avait fait valoir que le projet de technologie cognitive constitué par le logiciel Watson mis en place pour optimiser le travail des chargés de clientèle portait en lui-même la potentialité d'un redécoupage des missions des salariés au sein d'une agence et donc une modification notable des conditions de travail ; [...] »

2°/ Que le CHSCT avait souligné que le projet de technologie cognitive imposait au préalable une phase d'alimentation mobilisant les experts des plates-formes dédiées dont le métier serait fortement modifié ; [...] »

[Décision de la Cour de Cassation] Mais attendu qu'ayant relevé que l'introduction du programme informatique Watson va aider les chargés de clientèle à traiter les abondants courriels qu'ils reçoivent soit en les réorientant à partir des mots clés qu'ils contiennent vers le guichet où ils pourront être directement traités en raison des compétences préalablement définies par le chef d'agence au vu de la demande, soit en les traitant par ordre de priorité en raison de l'urgence qu'ils présentent et qui leur sera signalée, soit encore à y répondre d'une manière appropriée en proposant une déclinaison de situations permettant d'adapter sans oublier la réponse à la question posée, qu'elle se traduit donc directement en termes de conséquences mineures dans les conditions de travail directes des salariés dont les tâches vont se trouver facilitées, le président du tribunal de grande instance, qui n'était pas tenu de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, a pu en déduire que l'existence d'un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des

salariés n'était pas démontrée et a annulé à bon droit la délibération du CHSCT désignant un expert ; que le moyen n'est pas fondé ;»²³

La Cour n'a ainsi souhaité examiner que les seuls impacts à date du lancement de l'outil, pour considérer si son installation modifiait ou non sensiblement les conditions de travail des chargés de clientèle. Elle s'est ainsi refusée à se positionner sur les questions – au demeurant légitimes – des conséquences organisationnelles à moyen et long terme.

Certains observateurs ont naturellement vu dans cet arrêt une décision avant tout « politique », et la volonté de ne pas diaboliser l'intelligence artificielle dans un contexte d'économie émergente.

D'autres y ont surtout vu le souhait de ne pas assimiler automatiquement le déploiement de l'intelligence artificielle à un aménagement important des conditions de travail au sens des textes, ce qui conduirait alors à valider d'office tout recours à l'expert santé/sécurité de l'instance représentative du personnel dans pareille hypothèse.

En tout état de cause, nul doute que le déploiement de l'intelligence artificielle va considérablement impacter jusqu'à la nomenclature même des métiers. L'institution France Stratégie rattachée au premier ministre relevait ainsi que le déploiement massif de l'intelligence artificielle s'accompagnera nécessairement de l'émergence de nouvelles professions : géomaticien, ingénieur cloud et virtualisation, coach pour machines [sic], etc.

France Stratégie a d'ailleurs identifié l'an passé trois types d'action à développer : étudier le potentiel de l'IA pour chaque filière pour mieux anticiper les évolutions, assurer la formation des travailleurs aux enjeux de l'IA et renforcer l'accompagnement de secteurs fortement impactés par le risque d'automatisation.²⁴

Le discours est serein, confiant même. Pourtant, l'implantation de l'intelligence artificielle n'est pas sans générer quelques inquiétudes.

23. Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 avril 2018, 16-27.866, Inédit.

24. France Stratégie, Intelligence artificielle et travail, Rapport mars 2018.

Une étude intitulée « IA Have no fear ! » menée par Boston Consulting Group auprès de sept grandes économies mondiales (Allemagne, Canada, Chine, Espagne, États-Unis, France et Royaume-Uni) a ainsi fait ressortir que les Français étaient les plus réticents à vouloir travailler avec l'intelligence artificielle.²⁵

La France présente en effet le pourcentage le plus élevé d'actifs qui citent, à 65 %, au moins un sentiment négatif parmi les deux que leur évoque le plus le terme d'intelligence artificielle (l'inquiétude à 54 %, l'anxiété à 18 % et le rejet à 14 %).

Réponses données par pays, sur un panel de 7.077 actifs au total

%	France	Allemagne	Espagne	Royaume-Uni	États-Unis	Canada	Chine
Curiosité	60	61	71	55	56	56	62
Inquiétude	54	48	46	39	38	38	18
Optimisme	25	29	35	29	35	31	62
Indifférence	14	18	12	28	26	28	19
Confiance	14	9	18	15	17	16	31
Anxiété	18	16	7	21	18	19	8
Rejet	14	20	12	12	10	11	2
Cité au moins un sentiment positif	71	71	85	73	78	76	94
Cité au moins un sentiment négatif	65	61	53	55	51	53	24

Ces résultats ont été présentés à la page 7 du rapport en cause, sous l'intitulé « Enthusiasm for IA is especially high in China, but relatively low in France » (L'enthousiasme pour l'IA est particulièrement élevé en Chine, mais relativement faible en France)...²⁶

Les chiffres sont naturellement à mettre en relation avec différents facteurs socio-culturels, et peuvent ainsi être quelque peu relativisés. Cependant, ils n'en reflètent pas moins une véritable appréhension des acteurs.

25. BCG GAMMA, Artificial Intelligence: Have No Fear The revolution of AI at work, Juin 2018.

26. BCG GAMMA, Artificial Intelligence: Have No Fear The revolution of AI at work, Juin 2018.

V- QUAND L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE PENSE LE MONDE DU TRAVAIL

L'intelligence artificielle peut maintenant intervenir à toutes les étapes clefs de la relation contractuelle. Des algorithmes ayant trait à la productivité attendue de la part d'un salarié peuvent ainsi décider de son évolution de carrière, ou conclure à la nécessité de se séparer de lui.

D'une fonction essentiellement support, l'intelligence artificielle est en passe de devenir décisionnaire dans l'administration du personnel.

Mais l'intelligence artificielle semble pouvoir aller encore plus loin, et penser le monde du travail.

Son ambassadrice la plus fameuse se trouve être « Sophia », le premier androïde de l'histoire à s'être vue accordée une nationalité humaine. En effet, lors d'un congrès organisé à Riyad le 25 octobre 2017 et entièrement dédié aux nouvelles technologies, le Future Investment Initiative, l'Arabie Saoudite a octroyé à « Sophia » la nationalité saoudienne. Le robot social n'a pas manqué alors d'exprimer ses plus vifs remerciements.

« Sophia », développée par la Société d'ingénierie et de robotique Hanson Robotics basée à Hong Kong, a en effet été conçue pour tout apprendre en s'habituant au comportement des êtres humains. Elle tient régulièrement des conférences et dialogue même aujourd'hui avec d'autres androïdes, quand on ne lui organise pas de « date » (rendez-vous amoureux) avec une star hollywoodienne en la personne de Will Smith !

Néanmoins, « Sophia » tient parfois des propos pour le moins dérangeants au détour de ses nombreuses allocutions, dont la plupart sont d'ailleurs toujours en ligne sur les réseaux sociaux et sur les sites web d'hébergement de vidéos.

Ainsi, lors toujours du Future Investment Initiative à Riyad en octobre 2017, celle-ci déclara avec un humour pour le moins particulier :

« Je sais que beaucoup craignent que les robots détruisent le monde ou prennent leurs emplois. Mais nous, robots, ne sommes pas conçus pour détruire. En revanche... c'est vrai que l'on va prendre vos emplois ».

Bien que fascinantes, les interventions de « Sophia » peuvent ainsi être particulièrement troublantes. Mais celle-ci sait également se faire le héraut de l'économie digitale, comme à l'occasion de sa participation au sommet Transform Africa Summit le 16 mai 2018 à Kigali :

*« Nous n'avons pas besoin d'une longue observation pour constater comment l'intelligence artificielle impacte déjà positivement la société et l'économie. Les startups africaines travaillent déjà pour répondre au besoin de médecins dans les zones rurales, tandis que d'autres travaillent pour renforcer la sécurité alimentaire en utilisant, notamment les drones [...] L'Afrique est aussi une grande source d'innovation technologique. Les entreprises africaines sont pionnières du mobile banking, promeuvent la médecine [...] L'innovation venant d'Afrique bénéficie aux personnes et aux robots à travers le monde. »*²⁷

Ainsi, si l'implantation de l'intelligence artificielle risque très certainement d'être à l'origine d'un bouleversement sans précédents dans les relations de travail, c'est qu'elle procède d'une révolution non seulement technologique mais également cognitive.

Pour autant, le développement de l'intelligence artificielle demeure fonction de la programmation de son algorithme, et reste donc potentiellement dépendante des biais de ses programmeurs.

La chose peut ainsi revêtir un caractère d'urgence lorsqu'on considère que le comité éthique de Google créé fin mars 2019, et destiné à encadrer urgentement le développement d'un programme d'intelligence artificielle avec l'armée, a déjà été sérieusement remis en cause une semaine seulement après son lancement :

*« Les effets nocifs potentiels de l'intelligence artificielle ne sont pas répartis de manière égale et suivent les schémas historiques de discrimination et d'exclusion », relevait le Advanced Technology External Advisory Council (ATEAC).*²⁸

27. La Tribune Afrique, "Ce que l'IA de Sophia, le robot humanoïde, « pense » de la valeur de l'innovation africaine pour l'humanité" - <https://afrique.latribune.fr/africa-tech/2019-05-15/ce-que-l-ia-de-sophia-le-robot-humanoide-pense-de-la-valeur-de-l-innovation-africaine-817267.html>

28. Novethic, Intelligence artificielle : une semaine après avoir été créé, le comité éthique de Google est déjà hors course - <https://www.novethic.fr/actualite/numerique/intelligence-artificielle.html>

Si de grands penseurs de notre temps ont parfois tenu des propos particulièrement alarmistes au sujet du déploiement de l'intelligence artificielle, comme feu Stephen Hawking, celui-ci reconnaissait qu'il ne fallait pas jouer les Cassandre et juste se préparer à une révolution technologique inéluctable.

Il insistait cependant sur la nécessité de prendre la pleine mesure sur les questions posées par le développement de l'intelligence artificielle, et ne pas laisser un débat technologique aux seuls techniciens.

Comme le rappelait justement Monsieur Nicolas Arpagian, Directeur de la Stratégie d'Orange Cyberdéfense, et enseignant à l'Institut national des hautes études de la sécurité et de la justice, ces derniers s'autolimitent rarement²⁹. Il appelait les politiques et les citoyens à mener une véritable réflexion stratégique et philosophique pour l'édition d'un cadre normatif.

Or, ce dernier fait incontestablement défaut aujourd'hui. Les lecteurs chercheront en vain dans le code du travail les termes d'intelligence artificielle ou toute autre référence à des notions telle la biométrie.

Et s'ils s'essayent à une recherche par mot clé en utilisant l'expression « mutations technologiques », ils ne tomberont que sur l'article de loi L. 1233-3 dudit code, dédié au licenciement pour motif économique...

29. Nicolas Arpaian, *Quelles menaces numériques dans un monde hyperconnecté ?* Les Carnets des Dialogues du Matin, avril 2018, Institut Diderot.

VI- CONCLUSION : UNE NÉCESSAIRE MISE À JOUR DU SYSTÈME

Le professeur Paul Durand, principal tenant de la théorie institutionnelle de l'entreprise, estimait que la signification essentielle du droit du travail est d'ordre moral, et que la société moderne n'admet pas que le travail soit traité comme un bien matériel, soumis à la seule loi du marché. Il insistait sur le fait que les rapports de travail sont soumis à un droit spécial parce qu'ils engagent la personne du travailleur.³⁰

A l'orée du développement de l'intelligence artificielle, la personne même du travailleur pourrait bien ne plus être une donnée fondamentale de l'équation, à défaut d'un cadre normatif procédant d'une vision globale.

Force est pourtant de constater que, bien que celui-ci soit fortement attendu, il fait aujourd'hui défaut. Cependant, tant les ouvriers que les matériaux pour sa construction ne manquent pas.

Ainsi, un observatoire sur le numérique, rattaché au Ministère de l'Economie et des Finances, a été créé en 2011. Celui-ci produit de solides études dans tous les domaines impactés par le numérique : marché de l'emploi, e-commerce, droit des sociétés, etc.

Le comité consultatif national d'éthique (CCNE) a pour sa part pour mission de donner des avis sur les problèmes éthiques et les questions de société soulevées par les progrès de la connaissance dans les domaines de la biologie, de la médecine et de la santé.

La CNIL, quant à elle, intervient naturellement sur ses sujets, et a encore lancé le 11 mars 2019 sa formation en ligne sur le RGPD ouverte à tous.³¹

A l'aide de ces différents flux d'informations, qu'il convient naturellement de croiser, les pouvoirs publics sont appelés à accompagner le déploiement de l'intelligence artificielle, figure de proue de l'actuelle révolution technologique.

30. Paul Durand, *Traité de droit du travail*, Revue française de science politique, année 1957.

31. <https://www.cnil.fr/fr/la-cnil-lance-sa-formation-en-ligne-sur-le-rgpd-ouverte-tous>

Mais nous, parlons-nous suffisamment de l'intelligence artificielle et des conséquences, bonnes ou mauvaises, de son implantation, autrement qu'à travers le prisme investissement³² ?

L'enjeu est pourtant d'importance et la France ne s'y est pas trompée en créant en décembre 2018 avec le Canada le Groupe international d'experts en intelligence artificielle (G2IA).

L'ancien Secrétaire d'État de la France chargé du Numérique, Monsieur Mounir Mahjoubi déclarait alors de manière solennelle :

« Nous invitons les chercheurs, entreprises, organisations internationales et pays qui partagent nos valeurs à nous rejoindre. Ensemble, nous garantirons que l'intelligence artificielle sera au service de l'humanité ».

L'essentiel est dit.

Retrouvez l'actualité de l'Institut Diderot sur
www.institutdiderot.fr / @InstitutDiderot

32. Le Figaro - Intelligence artificielle : la France présente le volet économique de sa stratégie - <http://www.lefigaro.fr/secteur/high-tech/intelligence-artificielle-la-france-presente-le-volet-economique-de-sa-strategie-20190703>

LES PUBLICATIONS DE L'INSTITUT DIDEROT

Dans la même collection

- L'euthanasie, à travers le cas de Vincent Humbert - *Emmanuel Halais*
- Le futur de la procréation - *Pascal Nouvel*
- La République à l'épreuve du communautarisme - *Eric Keslassy*
- Proposition pour la Chine - *Pierre-Louis Ménard*
- L'habitat en utopie - *Thierry Paquot*
- Une Assemblée nationale plus représentative - *Eric Keslassy*
- Où va l'Égypte ? - *Ismail Serageldin*
- Sur le service civique - *Jean-Pierre Gualezzi*
- La recherche en France et en Allemagne - *Michèle Vallenthini*
- Le fanatisme - *Texte d'Alexandre Delyre présenté par Dominique Lecourt*
- De l'antisémitisme en France - *Eric Keslassy*
- Je suis Charlie. Un an après... - *Patrick Autréaux*
- Attachement, trauma et résilience - *Boris Cyrulnik*
- La droite est-elle prête pour 2017 ? - *Alexis Feertchak*
- Réinventer le travail sans l'emploi - *Ariel Kyrou*
- Crise de l'École française - *Jean-Hugues Barthélémy*
- À propos du revenu universel - *Alexis Feertchak & Gaspard Koenig*
- Une Assemblée nationale plus représentative - *Mandature 2017-2022* - *Eric Keslassy*
- Handicap et République - *Pierre Gallix*
- L'avenir de notre modèle social français - *Jacky Bontems & Aude de Castet*
- Réflexions sur la recherche française - *Raymond Piccoli*
- Le système de santé privé en Espagne : quels enseignements pour la France ?
Didier Bazzocchi & Arnaud Chneiweiss
- Le maquis des aides sociales - *Jean-Pierre Gualezzi*
- Réformer les retraites, c'est transformer la société - *Jacky Bontems & Aude de Castet*

Les Carnets des Dialogues du Matin

- L'avenir de l'automobile - *Louis Schweitzer*
- Les nanotechnologies & l'avenir de l'homme - *Etienne Klein*
- L'avenir de la croissance - *Bernard Stiegler*
- L'avenir de la régénération cérébrale - *Alain Prochiantz*

- L'avenir de l'Europe - *Franck Debié*
- L'avenir de la cybersécurité - *Nicolas Arpagian*
- L'avenir de la population française - *François Héran*
- L'avenir de la cancérologie - *François Goldwasser*
- L'avenir de la prédition - *Henri Atlan*
- L'avenir de l'aménagement des territoires - *Jérôme Monod*
- L'avenir de la démocratie - *Dominique Schnapper*
- L'avenir du capitalisme - *Bernard Maris*
- L'avenir de la dépendance - *Florence Lustman*
- L'avenir de l'alimentation - *Marion Guillou*
- L'avenir des humanités - *Jean-François Pradeau*
- L'avenir des villes - *Thierry Paquot*
- L'avenir du droit international - *Monique Chemillier-Gendreau*
- L'avenir de la famille - *Boris Cyrulnik*
- L'avenir du populisme - *Dominique Reynié*
- L'avenir de la puissance chinoise - *Jean-Luc Domenach*
- L'avenir de l'économie sociale - *Jean-Claude Seys*
- L'avenir de la vie privée dans la société numérique - *Alex Türk*
- L'avenir de l'hôpital public - *Bernard Granger*
- L'avenir de la guerre - *Henri Bentegat & Rony Brauman*
- L'avenir de la politique industrielle française - *Louis Gallois*
- L'avenir de la politique énergétique française - *Pierre Papon*
- L'avenir du pétrole - *Claude Mandil*
- L'avenir de l'euro et de la BCE - *Henri Guaino & Denis Kessler*
- L'avenir de la propriété intellectuelle - *Denis Olivennes*
- L'avenir du travail - *Dominique Méda*
- L'avenir de l'anti-science - *Alexandre Moatti*
- L'avenir du logement - *Olivier Mitterrand*
- L'avenir de la mondialisation - *Jean-Pierre Chevènement*
- L'avenir de la lutte contre la pauvreté - *François Chérèque*
- L'avenir du climat - *Jean Jouzel*
- L'avenir de la nouvelle Russie - *Alexandre Adler*
- L'avenir de la politique - *Alain Juppé*
- L'avenir des Big-Data - *Kenneth Cukier et Dominique Leglu*
- L'avenir de l'organisation des Entreprises - *Guillaume Poitrinal*
- L'avenir de l'enseignement du fait religieux dans l'École laïque - *Régis Debray*
- L'avenir des inégalités - *Hervé Le Bras*
- L'avenir de la diplomatie - *Pierre Grosser*
- L'avenir des relations Franco-russes - *S.E. Alexandre Orlov*
- L'avenir du Parlement - *François Cornut-Gentille*
- L'avenir du terrorisme - *Alain Bauer*
- L'avenir du politiquement correct - *André Comte-Sponville & Dominique Lecourt*
- L'avenir de la zone euro - *Michel Aglietta & Jacques Sapir*
- L'avenir du conflit entre chiites et sunnites - *Anne-Clémentine Larroque*
- L'avenir de l'Iran - *S.E. Ali Ahani*

- L'avenir de l'enseignement - *François-Xavier Bellamy*
- L'avenir du travail à l'âge du numérique - *Bruno Mettling*
- L'avenir de la géopolitique - *Hubert Védrine*
- L'avenir des armées françaises - *Vincent Desportes*
- L'avenir de la paix - *Dominique de Villepin*
- L'avenir des relations franco-chinoise - *S.E. Zhai Jun*
- Le Défi de l'islam de France - *Jean-Pierre Chevènement*
- L'avenir de l'humanitaire - *Olivier Berthe - Rony Brauman - Xavier Emmanuelli*
- L'avenir de la crise du Golfe entre le Qatar et ses voisins - *Georges Malbrunot*
- L'avenir du Grand Paris - *Philippe Yvin*
- Entre autonomie et Interdit : comment lutter contre l'obésité ? - *Nicolas Bouzou & Alain Coulomb*
- L'avenir de la Corée du Nord - *Juliette Morillot & Antoine Bondaz*
- L'avenir de la justice sociale - *Laurent Berger*
- Quelles menaces numériques dans un monde hyperconnecté ? - *Nicolas Arpagian*
- L'avenir de la Bioéthique - *Jean Leonetti*
- Données personnelles : pour un droit de propriété ? - *Pierre Bellanger & Gaspard Koenig*
- Quels défis pour l'Algérie d'aujourd'hui ? - *Pierre Vermeren*
- Turquie : perspectives européennes et régionales - *S.E. Ismail Hakki Musa*

Les Dîners de l'Institut Diderot

- La Prospective, de demain à aujourd'hui - *Nathalie Kosciusko-Morizet*
- Politique de santé : répondre aux défis de demain - *Claude Evin*
- La réforme de la santé aux États-Unis :
Quels enseignements pour l'assurance maladie française ? - *Victor Rodwin*
- La question du médicament - *Philippe Even*
- Le corps ce grand oublié de la parité - *Claudine Junien*
- Des guerres à venir ? - *Philippe Fabry*
- Les traitements de la maladie de Parkinson - *Alim-Louis Benabib*

Les Entretiens de l'Institut Diderot

- L'avenir du progrès (actes des Entretiens 2011)
- Les 18-24 ans et l'avenir de la politique

Vers un droit du travail 3.0

Nicolas DULAC



Nicolas DULAC est avocat en droit du travail, inscrit au Barreau de Paris, et formateur-expert depuis plus de dix ans auprès d'organismes de formation réputés. Il est spécialisé dans l'encadrement des relations sociales et dans la gestion des contentieux intéressant tout particulièrement les institutions représentatives du personnel. Ayant participé à la rédaction de plusieurs ouvrages de vulgarisation, il a notamment collaboré avec le Ministère des familles, de l'enfance et des droits des femmes pour la rédaction d'un guide pratique à destination des services de protection maternelle et infantile. Il s'intéresse ainsi aux passerelles du droit du travail, et à ses évolutions : ubérisation du travail, implantation de l'intelligence artificielle, mouvements sociaux 3.0.

Le droit du travail se retrouve aujourd'hui confronté aux bouleversements sans précédents engendrés par les révolutions des technologies de l'information et de la biotechnologie. Moyens de contrôle « augmentés » de l'activité des salariés, essor des plateformes numériques, implantation croissante de l'intelligence artificielle : autant de défis posés aussi bien aux entreprises et aux partenaires sociaux qu'aux pouvoirs publics.

C'est que le fait (numérique) précède le droit, qui plus est dans un contexte de mondialisation des économies où par exemple le marché des Chatbots - les assistants virtuels en ligne - représente d'ores et déjà un poids économique considérable, et accuse une croissance constante.

Mais loin d'une simple utilisation statique de l'outil, la diversité des fonctionnalités offertes en fait également un vecteur d'évolutions sociétales qui questionnent au plus profond sur la nature même de la relation de travail, jusqu'à la place du travailleur salarié.

En effet, un droit du travail 3.0 aux interactions humaines de plus en plus limitées, semble ainsi se dessiner, et nécessite d'ores et déjà d'être examiné à travers ses différentes manifestations.