

Temps de travail.

Cyber-salariés

L'étude de la mesure du temps de travail du salarié ne peut être détachée de la nature de son activité.

Si l'évaluation de la durée d'emploi du salarié employé sur un site de production ne pose pas de problème, le développement des TIC, technologies de l'information et de la communication, génère d'évidentes difficultés que le droit du travail contemporain se doit d'appréhender.

Le cyber-employé ne travaille plus nécessairement sur un site précis et il n'est sous la surveillance physique d'un supérieur hiérarchique.

Le cyber-salarié bénéficie de temps de pause; ceux-ci étant fixés, au minimum, à 20 minutes lorsque la durée d'activité atteint 6 heures.

Pourtant, cette situation, loin de simplifier les dispositifs, est de nature à générer de multiples difficultés.

L'encadrement juridique du temps d'activité du salarié est, à l'origine, destiné à en assurer la protection. Les nouvelles technologies constituent une mutation considérable entraînant la remise en cause de l'indispensable frontière entre sa vie professionnelle et sa vie privée.

La jurisprudence sociale prend en compte les risques que pourraient présenter l'utilisation, par l'employeur, de modes excessifs de contrôle.

Elle précise, en effet, que « si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail, tout enregistrement, quels qu'en soient les motifs, d'images et de paroles, à leur insu, constitue un mode de preuve illicite » (cass. soc. 20.11.1991, Néocel).

La loi Aubry du 19 janvier 2000 sur les 35 heures a imposé aux employeurs la mise en place dans leurs entreprises d'un système fiable de mesure des temps d'activité.

Le cyber-salarié dans l'entreprise peut donc, soit être soumis à un contrôle généralisé à l'ensemble des salariés de l'entreprise, soit se voir appliquer un système d'évaluation de son temps de travail spécifique aux technologies qu'il utilise.

Dans ce 2^e cas, l'employeur doit informer les collaborateurs concernés de la nature de ce choix et de son mode de fonctionnement. Ces modes de mesure des temps doivent permettre, à la fois, d'évaluer le temps d'activité du salarié mais aussi bénéficier de temps de pause; ceux-ci étant fixés, au minimum, à 20 minutes lorsque sa durée d'activité atteint 6 heures (L.220-2 cod. trav.).

De fait, au-delà des interrogations qui résultent de ces dispositifs, on peut considérer qu'ils permettent un réel cadrage des règles sociales applicables.

Avec les TIC, le travail peut désormais s'accomplir en dehors de tout cadre imposé. Certains ont pu

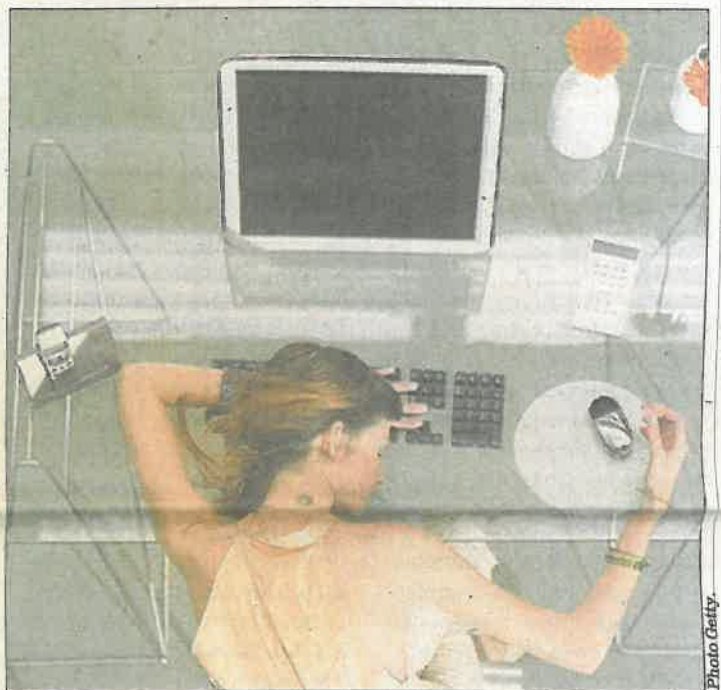


Photo Getty

considérer que le salarié était libéré de toute contrainte. Dans la réalité, il n'en est rien. Le cumul de différents outils de travail que sont le mail, le fax, le téléphone portable, la web-cam, l'ADSL... participe à créer un lien permanent avec le salarié. Les outils de protection « classiques » trouvent difficilement application.

Comment, en effet, garantir dans un tel contexte le contrôle de l'inspection du travail, l'évaluation du travail réalisé, les règles d'hygiène et de sécurité et, bien sûr, la mesure des temps d'activité et de pause ? La création de dispositifs inquiétants permettant de mesurer à distance « les mouvements de la souris d'ordinateur » des salariés constitue, en

la matière, un avatar qu'il convient de maîtriser.

La doctrine sociale hésite entre 3 statuts applicables au cyber-salarié.

Il peut être classé dans le droit commun, comme salarié à domicile et même parfois, être qualifié de travailleur indépendant. Si certains textes issus du code du travail peuvent trouver ici application, il devient nécessaire d'inscrire cette évolution dans notre législation sociale; seul le contrat de travail étant aujourd'hui susceptible de garantir des droits cohérents à ces salariés d'un autre type.

Jean-Michel Lattes, maître conférences, droit privé, vice-président UT1.