

**LES NOUVELLES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION
ET LE MONDE DU TRAVAIL
(Rapport de synthèse)**

Nouri MZID

Professeur à la Faculté de
Droit de Sfax

1- A l'occasion de la célébration du 20^{ème} anniversaire de l'Association Tunisienne de Droit Social et des Relations professionnelles, y a-t-il meilleur choix comme thème de réflexion à ce séminaire que celui de l'impact des nouvelles technologies sur le monde du travail ?

Le choix de ce thème est d'autant plus justifié que la communauté internationale a décidé de confier à notre pays d'abriter la deuxième phase du sommet mondial sur la société de l'information au cours du mois de Novembre 2005. La Tunisie place, en effet, les technologies de l'information et de la communication au cœur de ses préoccupations de développement économique et social, comme l'a remarquablement développé Monsieur le Ministre des Affaires sociales, de la solidarité et des tunisiens à l'étranger, dans son allocution d'ouverture.

2- Le monde du travail ne pouvait logiquement demeurer étranger à la montée en puissance des nouvelles technologies dont le développement, intervenu par vagues successives depuis une vingtaine d'année, a mis en porte -à- faux le rapport que l'homme entretient traditionnellement avec l'espace et le temps. En abolissant presque totalement toute forme de frontière physique, ces nouvelles technologies permettent aujourd'hui d'échanger des informations en temps réel, sans qu'aucun obstacle ne semble s'y opposer.

3- Les technologies de l'information et de la communication sont au centre de profondes mutations organisationnelles des systèmes de production. Elles bouleversent les formes traditionnelles d'organisation du travail et introduisent de nouvelles exigences d'efficacité, permettant de renforcer la performance et la compétitivité des entreprises.

De leur côté les organisations syndicales expriment de plus en plus leur intérêt de saisir les nouvelles technologies de l'information et de la communication en tant qu'espaces de libertés et moyen de modernisation de leur action pour la défense des intérêts professionnels des salariés.

4- Il n'est pas, alors, excessif d'affirmer que l'introduction des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans le monde du travail tend à transformer de nombreux paramètres spécifiques à ce monde. Mr. Mohamed ENNACEUR, Président de l'Association Tunisienne de Droit Social et des Relations Professionnelles, n'a pas manqué de l'observer, en analysant dans son rapport introductif les différentes dimensions liées à ces transformations.

Ces dimensions sont, en effet, multiples et variées, ce qui rend la synthèse à ce sujet parfois difficile, surtout après une journée de débats très riches et intenses.

De ces débats, il résulte , d'une part, que l'emploi ne cesse de subir des mutations profondes sous l'effet des nouvelles technologies (I) et que, d'autre part, les relations de travail entre employeurs et salariés sont aujourd'hui à l'épreuve de ces nouvelles technologies, entraînant des nouveaux risques et exigeant l'émergence d'une nouvelle éthique (II).

- I -

5- L'emploi constitue peut-être le domaine le plus sensible à l'impact des nouvelles technologies sur le plan social. A cet égard, la

principale idée qui a pu se dégager à travers notre séminaire est qu'il faut mesurer avec beaucoup de prudence l'effet des nouvelles technologies sur l'emploi.

On a souvent parlé de destruction de l'emploi engendré par ces nouvelles technologies. Mais, comme s'est efforcé de l'expliquer Mr. Sadok BEN HADJ HASSINE, Directeur du bureau de l'OIT à Alger, il s'agit plutôt d'une « destruction créatrice », ou une destruction – reconstruction, ce qui conduit à une dynamisation du marché de l'emploi, et exige surtout une reconfiguration du système des qualifications professionnelles.

6- Sur ce plan, je me permets de reproduire l'idée de Mr. Mohamed Ennaceur rappelant que le devenir professionnel du travailleur est en fonction de la capacité d'adaptation de son offre aux besoins des entreprises pour améliorer continuellement son employabilité.

On touche ici à l'une des questions les plus délicates que pose le sujet de notre séminaire ; celle de l'adaptation de la force de travail aux nouvelles qualifications professionnelles et nouvelles formes d'organisation du travail liées aux mutations technologiques.

7- Mais cette adaptation, nécessaire, n'est pas toujours facile à réaliser, dans un contexte marqué par la fragmentation des relations de travail. Mr. Jean Michel Servais, Président d'honneur de l'association internationale de droit social, s'est attaché à expliquer ce phénomène, en analysant dans une communication remarquée ses diverses manifestations : délocalisation externalisation, travail à distance, etc....

Il en découle un bouleversement de la règle des trois unités qui structurait le système traditionnel de production. A l'unité de lieu, illustrée par les locaux de l'entreprise, répond la nouvelle donne où ordinateurs et téléphones portables permettent de travailler partout et où l'entreprise va pouvoir être virtuelle. A l'unité de temps, concrétisée par la notion de journée de travail, répond un système d'horaires flexibles conduisant à un véritable brouillage entre temps de travail et temps de

repos. A l'unité d'action, liée au produit en bout de chaîne, répond la plasticité maximale de l'organisation du travail, qu'exige la réalisation de produits diversifiés faisant largement appel à l'intelligence et à l'esprit d'initiative.

8- Si les nouvelles technologies offrent des opportunités en matière de création d'emplois, elles comportent à l'évidence des risques d'exclusion sociale. D'où la nécessité de développer ce que l'on appelle le filet social – pour reprendre l'expression de Mr. Sadok BEN HADJ HASSINE – en vue d'éviter ou du moins atténuer ces risques. Ici, c'est surtout la fonction des normes juridiques ayant comme finalité de rendre le progrès technique humainement vivable.

- II -

9- Les nouvelles technologies n'ont pas des incidences seulement sur l'emploi ; elles produisent également des effets sur la relation de travail et affectent ainsi le statut du salarié dans l'entreprise.

A ce niveau, l'impact des nouvelles technologies se traduit essentiellement par l'émergence de nouveaux risques qui menacent à la fois la sécurité au travail et les droits fondamentaux. D'où la nécessité d'une nouvelle éthique en vue d'une meilleure adaptation du système des relations de travail à l'usage des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

10- Dans le modèle industriel classique, la législation sociale est venue avant tout comme une réponse au besoin de protéger le corps du salarié face au machinisme. Aujourd'hui, la généralisation des technologies de l'information et de la communication modifie considérablement ce modèle. Certes, les risques de la machine sur l'intégrité physique des salariés sont mieux maîtrisés grâce à l'outil informatique. Mais, en même temps, l'usage intensif de cet outil crée de

nouveaux troubles : fatigues visuelles, douleurs dorsales liées à une mauvaise ergonomie au travail, etc.

11- L'éclatement des lieux de travail pose un autre problème. En effet, l'éparpillement des travailleurs, favorisée par les nouvelles technologies, rend plus difficile pour le chef d'entreprise de maîtriser les risques d'accidents de travail. De même, l'effacement de la notion classique de l'entreprise, comprise comme lieu unique de production, rend plus compliqué la tâche des services de l'inspection du travail appelée à s'adapter à ce phénomène et à se préparer à entrer dans une nouvelle étape, celle de la « cyber-inspection ».

12- Ce sont surtout les nouvelles menaces pour les libertés et les droits fondamentaux, engendrées par l'utilisation excessive des nouvelles technologies, qui attirent l'attention. Dans l'entreprise, comme ailleurs, ces nouvelles technologies remettent en cause des équilibres établis. Sous des formes multiples et parfois dissimilées, elles renforcent le pouvoir de surveillance et d'évaluation de l'activité des salariés. La caméra voisine avec la balise personnelle, la carte « à puce », l'autocommutateur téléphonique, les services de messagerie électronique, les badges électroniques, les logiciels de contrôle et d'évaluation, etc....

L'œil électronique fait que le temps du contremaître, personne physique, facilement réparable, est souvent dépassé. L'ordre technologique exige aujourd'hui la présence du « contremaître virtuel », la cyber – surveillance des salariés.

13- On comprend évidemment l'intérêt légitime de l'employeur d'utiliser les nouvelles technologies pour moderniser l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise ou pour s'assurer de la qualité professionnelle du salarié et du respect des mesures de sécurité et de confidentialité. Mais, l'usage des nouvelles technologies par l'entreprise doit s'inscrire dans le respect des droits fondamentaux reconnus au

travailleur comme citoyen et comme salarié. Or, le risque d'abus dans ce domaine est loin d'être faible. Cela peut s'expliquer, entre autres, par la difficulté de preuve et la crainte pour le salarié de perdre son emploi en voulant défendre ses droits.

14- Faut-il une loi pour actualiser notre droit positif dans ce domaine en pleine évolution ?

En réalité, même si le code du travail tunisien ne prévoit pas des dispositions spécifiques à ce sujet, les textes de lois qui s'appliquent à l'usage des nouvelles technologies, d'une façon générale, ne manquent pas. Mr. Zouhaier SKANDER, Directeur général du centre de recherche et des études juridiques au Ministère de la justice et des droits de l'homme, s'est efforcé à analyser ses multiples textes en étudiant la question de l'impact des nouvelles technologies sur la preuve et le contrôle des activités des salariés.

15- Parmi ces textes, on doit surtout mentionner la loi organique du 27 juillet 2004 qui est venue consolider le principe de la protection des données à caractère personnel, garanti par la Constitution depuis la réforme du 1^{er} juin 2002 (Article 9). Cette loi vise surtout à encadrer le traitement des données à caractère personnel qui doit s'effectuer dans le cadre de la transparence, la loyauté et le respect de la vie privée et de la dignité humaine.

Ainsi, elle interdit le traitement des données à caractère personnel qui concernent directement ou indirectement l'origine raciale ou génétique, les convictions religieuses, les opinions politiques, philosophiques ou syndicales ou encore celles relatives à l'état de santé de la personne (Art. 14).

Par ailleurs, la loi impose, le respect d'une procédure préliminaire auprès de l'instance nationale de protection des données à caractère

personnel, impliquant un contrôle administratif préalable sur les opérations de traitement de ces données, afin d'éviter le recours excessif à ces opérations et le risque d'atteinte à la dignité humaine. Mais la loi adopte une position assez souple lorsque le traitement des données à caractère personnel effectué par l'employeur concerne la situation professionnelle de l'employé. En effet dans ce cas, la procédure de contrôle administratif préalable est écartée lorsqu'il s'avère que le traitement de ces données est nécessaire au fonctionnement du travail et à son organisation (Art. 16).

Du reste, la loi autorise l'utilisation des moyens de vidéo-surveillance dans les lieux de travail collectifs, à condition d'obtenir une autorisation préalable de l'instance nationale de protection des données à caractère personnel, et que cette utilisation soit nécessaire pour assurer la sécurité des personnes, la prévention des accidents, la protection des biens et l'organisation de l'entrée et de la sortie des espaces contrôlés (Art. 70).

16- On doit mentionner aussi les nouvelles dispositions relatives au paiement électronique (V. les dispositions de la loi du 9 août 2000 relative aux échanges et au commerce électroniques et la loi du 27 juin 2005 relative au transfert électronique de fonds). Ces dispositions témoignent du degré d'adaptation du cadre juridique en fonction du progrès technique. Cette adaptation s'avère à l'évidence indispensable, notamment dans le domaine de la sécurité sociale qui s'ouvre de plus en plus aux nouvelles technologies. Mr. Ridha KHALFAOUI, Directeur central à la CNSS, s'est intéressé à ce sujet, en mettant l'accent sur l'existence d'un projet pilote concernant la télé-déclaration et le télé-paiement en matière de cotisations sociales.

17- Mais, l'intervention du législateur n'est pas suffisante pour encadrer l'intrusion des nouvelles technologies dans les relations de l'entreprise avec son personnel ou avec la sécurité sociale. L'expérience

de certains pays étrangers, telle qu'elle a été décrite par Mr. Jean Michel, Servais, nous montre l'utilité et l'intérêt de creuser aussi la piste de l'autorégulation par la négociation collective, en activant le rôle des partenaires sociaux dans ce domaine où l'Etat est appelé surtout à jouer le rôle d'accompagnateur et d'inspirateur.

18- La piste de l'autorégulation nous semble bien adaptée surtout pour développer une « charte du bon usage » des nouvelles technologies par l'entreprise. Une réflexion axée sur une éthique collective émanant des partenaires sociaux a tout intérêt à être menée pour fixer les normes de civilité au sein de l'entreprise. Toutes les parties prenantes ont d'ailleurs intérêt à ce que ce sujet soit abordé et qu'un consensus se dégage, même si cette réflexion ne débouche pas nécessairement sur la production de nouvelles normes.

19- Certes, tout n'est pas négociable dans un domaine aussi délicat que celui de l'impact des nouvelles technologies sur le monde du travail. Mais nous pensons aussi que l'essentiel ici n'est pas purement juridique. La dimension culturelle de la question reste plutôt déterminante. Pour cette raison, la nature juridique des mesures importe moins que l'adhésion des partenaires sociaux à une nouvelle culture fondée sur le bon usage des technologies de l'information et de la communication qui ne pénalise pas l'entreprise et respecte les droits et libertés des salariés.

C'est à ce prix que l'introduction de ces nouvelles technologies dans l'entreprise pourra se réaliser d'une manière profitable pour tous, permettant d'établir un niveau supérieur de collaboration et de confiance entre les employeurs et les salariés.

20- Les nouvelles technologies de l'information et de la communication constituent bien des enjeux de libertés pour les uns et les autres. Le monde du travail est, alors, toujours à l'épreuve de ces nouvelles technologies. Mais cette épreuve doit aussi être saisie comme

une chance pour l'évolution et la modernisation de notre système des relations de travail.

Tunis, le 15 septembre 2005