

CAROLINE MURPHY

UNIVERSITÉ DE LIMERICK

LORRAINE RYAN

UNIVERSITÉ DE LIMERICK

NOUVELLES TECHNOLOGIES, VIE PRIVÉE ET TEMPS DE TRAVAIL

I - LA VIE PRIVÉE DU SALARIÉ

L'impact des technologies sur la vie professionnelle des salariés suscite un intérêt de plus en plus vif. Les progrès technologiques influencent la façon dont nous travaillons de plusieurs façons, depuis l'exécution des tâches (façonnées par les possibilités d'automatisation et de numérisation), jusqu'aux moyens dont disposent les employeurs pour surveiller, contrôler et évaluer le travail, mais aussi, de plus en plus, les heures et les lieux de travail. Les avancées technologiques peuvent avoir de nombreux avantages en termes de flexibilité du travail et d'équilibre entre les responsabilités professionnelles et personnelles. On note cependant un malaise croissant, notamment parmi les représentants des salariés, à mesure que la frontière entre les heures de travail et celles consacrées aux activités non professionnelles devient plus floue. Dans bien des cas, au lieu d'apporter un équilibre entre les activités professionnelles et personnelles, les technologies ont fait nettement augmenter la part des activités professionnelles, ce qui a entraîné une aggravation du stress et d'autres effets négatifs pour la santé des travailleurs, censés être « toujours joignables ». De nombreux salariés subissent des pressions, soit directement à cause des attentes des employeurs, soit en raison de leur charge de travail. Ils doivent donc se rendre disponibles ou effectuer des tâches professionnelles pendant leur temps libre. Les évolutions technologiques, notamment les progrès des smartphones, les outils logiciels plus sophistiqués et en particulier l'accès constant aux messageries électroniques professionnelles, ont accentué cet état de fait.

Cette évolution a non seulement des répercussions importantes sur la vie privée du travailleur, mais pose également des problèmes d'interprétation et d'application du droit du travail dans ce nouveau contexte. A cet égard, l'application de la législation sur le temps de travail revêt une importance particulière.

II - LA LOI DE 1997 SUR L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

En matière de réglementation du temps de travail¹, la durée, le dénombrement (et son exactitude) et le contrôle du temps de travail restent une question litigieuse dans le paysage irlandais des relations du travail. Un développement significatif, en lien avec les progrès technologiques et la réglementation du temps de travail, s'est produit dans le cadre d'une affaire intentée en 2018 par une salariée cadre supérieure contre la société *Kepak Convenience Foods* (Affaire « Kepak »).

1 M. O'Sullivan, « Actualités juridiques internationales », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n°2018/3, p. 178.

Cette affaire concerne principalement des infractions à la réglementation irlandaise sur le temps de travail, telle qu'énoncée dans la loi sur l'organisation du temps de travail (OWTA) de 1997. Parmi les principales dispositions de cette loi figurent le droit des salariés à 11 heures consécutives de repos journalier, le droit à 24 heures de repos consécutives au cours de chaque période de 7 jours (normalement après les 11 heures susmentionnées) et au maximum, une moyenne de 48 heures de travail hebdomadaires. L'affaire *Kepak* reposait sur la plainte d'une salariée estimant que ses droits, en vertu de cette loi, avaient été bafoués, puisqu'elle a déclaré au tribunal du travail qu'elle travaillait 60 heures par semaine afin d'effectuer le travail imposé par son employeur. Ses fonctions l'obligeaient à voyager entre les sites des clients, à l'intérieur d'une certaine zone, et son contrat prévoyait qu'elle effectue 40 heures par semaine². La salariée devait enregistrer ses activités grâce au système de rapport informatisé de *Kepak*. Cela s'est avéré un point important dans l'affaire, car il a été prouvé que l'entreprise était parfaitement consciente du nombre d'heures de travail de la salariée et du fait qu'elles étaient excessives, mais que l'employeur n'avait pris aucune mesure pour les ramener dans les limites légales.

Dans cette décision historique, qui soulève un certain nombre de questions importantes sur l'utilisation des technologies par les employeurs et les salariés à des fins professionnelles, le tribunal du travail irlandais a déterminé que la salariée devait recevoir une indemnité de 7 500 €. En outre, le tribunal a estimé que la responsabilité de veiller à ce que les salariés bénéficient de périodes de repos adéquates, fixées par les exigences minimales de la législation, incombait aux employeurs. Il s'agit d'un développement particulièrement important étant donné l'omniprésence de la technologie dans nos vies professionnelles (et personnelles). L'employeur a fait valoir que la salariée avait librement choisi de consacrer des heures supplémentaires à son travail et qu'il lui était possible d'effectuer les missions assignées dans un délai plus court (évitant ainsi toute violation de la réglementation sur le temps de travail). Néanmoins, dans cette affaire, le fait que la plaignante ait fourni des preuves - sous la forme de courriels envoyés par l'employeur et reçus en dehors des heures normales de travail, parfois même après minuit et avant 8 heures du matin - s'est révélé crucial.

Le tribunal du travail a donc déterminé qu'« en ne tenant pas de registres appropriés de ses heures de travail et en omettant de surveiller et de réduire le nombre d'heures effectuées en cas d'excès, *Kepak* « l'autorisait » à travailler au-delà des heures de travail maximales prévues par la loi ». La Cour a également noté que l'entreprise ne pouvait prétendre ignorer les heures de travail des salariés étant donné la nature des courriels électroniques envoyés et les enregistrements opérés par son propre système de relevé.

III - L'IMPORTANCE DE « L'AFFAIRE KEPAK »

L'arrêt rendu dans l'affaire *Kepak* a suscité en Irlande de nombreux débats concernant les heures supplémentaires abusives, la culture du travail incitant à ce que l'on soit « toujours joignable », la responsabilité des employeurs en matière de santé et de sécurité des salariés et de qualité de l'environnement de travail. Si cette affaire appelle l'attention sur la nécessité d'une législation qui s'adapte aux évolutions de l'organisation du travail et des activités professionnelles modernes, elle souligne également l'importance d'un engagement entre les employeurs et les salariés, afin d'exploiter au mieux les capacités

2 A. Prendergast, « Food company ordered to pay former executive for overworking », *Industrial Relations News*, 2018, p. 31.

technologiques et le travail flexible, pour que chacun y trouve son compte. En réponse à cette affaire, la Secrétaire Générale du Congrès Irlandais des Syndicats (ICTU), Patricia King, a relevé qu'« avec le développement constant de technologies nouvelles et innovantes (...) il est essentiel maintenant que les employeurs continuent de dialoguer avec leurs salariés par le biais de leurs syndicats afin que nous puissions conclure des accords pratiques décents (...) qui respectent le droit des travailleurs à bénéficier d'un temps de repos suffisant »³.

Maeve McElwee, Directrice des relations avec les salariés de la Confédération Irlandaise des Entreprises et des Employeurs (IBEC), a souligné l'importance pour les entreprises de bénéficier de modalités de travail flexibles, afin de communiquer avec leurs collègues à l'échelle internationale et quel que soit le fuseau horaire. Elle a toutefois noté que « la flexibilité, que ce soit pour des besoins personnels ou professionnels, reste néanmoins soumise aux exigences de l'OWTA »⁴.

Dans cette affaire, le point probablement le plus significatif est qu'à bien des égards, la raison pour laquelle les salariés travaillent trop longtemps n'est pas pertinente. Autrement dit, peu importe que le salarié choisisse d'effectuer un nombre d'heures dépassant le quota légal ou que l'employeur l'oblige à travailler. Dans les deux cas, l'employeur est responsable des infractions à la loi dans la mesure où il a pour responsabilité d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs. Un développement récent dans ce domaine s'illustre dans la campagne menée pour obtenir une législation qui entérine le droit « de se déconnecter ».

III - LA CAMPAGNE POUR LE DROIT DE SE DÉCONNECTER

En dehors du cadre législatif, une organisation peut prendre des mesures si elle le souhaite ou subit des pressions, afin d'atténuer les attentes et les contraintes de temps imposées aux salariés en dehors des heures de travail contractuelles. Pour un salarié, la valeur globale et le succès d'un système optionnel dépendront cependant largement de la culture de l'entreprise et des attentes de l'employeur en matière d'engagement technologique et de disponibilité en dehors des heures de travail.

Les approches les plus subtiles consistent à encourager les salariés à ne pas communiquer entre eux par courrier électronique en dehors des heures de travail, ou à leur rappeler la nécessité de se « désintoxiquer » du numérique pendant leurs congés⁵. Il existe des mesures plus formelles, comprenant par exemple des mécanismes limitant automatiquement la capacité des utilisateurs à envoyer des courriels ou à organiser des réunions en dehors des heures de travail⁶. Cependant, l'Irlande s'oriente actuellement vers l'introduction d'une législation spécifique pour régir cette question.

En octobre 2019, la *Financial Services Union* (FSU), organe représentatif des travailleurs du secteur de la banque, de la finance et de la gestion de fonds d'investissement, a lancé une campagne visant l'introduction en Irlande d'une législation officielle régissant le « droit

3 « Smartphones exposing many to longer working hours, ICTU says », *The Irish Times*, 3/08/2018: <https://www.irishtimes.com/news/ireland/irish-news/smartphones-exposing-many-to-longer-working-hours-ictu-says-1.3585562>

4 *Id.*

5 Cabinet Deloitte, 2018: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/behavioral-economics/negative-impact-technology-business.html>

6 *Id.*

de se déconnecter »⁷. Le syndicat a lancé cet appel à la suite d'une étude menée auprès de travailleurs de ce secteur, qui révélait que 25% des personnes interrogées estimaient que leur employeur s'attendait à ce qu'elles répondent aux appels ou aux courriels en dehors des heures de travail, et seulement 7% des répondants considéraient que leur employeur avait pris des mesures visant à empêcher la surutilisation de la technologie⁸. La législation réclamée par le syndicat prendrait pour modèles la loi sur le « droit de se déconnecter » introduite en France en 2017, et la législation similaire en Italie qui exige une clarté contractuelle s'agissant de la responsabilité d'un salarié de communiquer en dehors des heures de travail normales.

Dans son essence même, le droit de se déconnecter est défini comme le droit pour le salarié de ne pas être connecté à un outil professionnel numérique (tel qu'un smartphone) durant son temps libre. On peut considérer qu'en Irlande, l'OWTA de 1997 fournit des directives claires sur la manière dont les congés des salariés doivent être prévus et gérés. Cependant, comme cela a été le cas dans d'autres pays, le caractère évolutif du travail, la connectivité accrue et les avancées technologiques ont rendu plus floues les limites du temps de travail, d'où une certaine opacité dans les interprétations de l'OWTA en ce qui concerne le travail en dehors du lieu de travail (l'affaire *Kepak* évoquée ci-avant en est un bon exemple). À certains égards, le terme de « droit », utilisé dans l'expression « droit de se déconnecter », est trompeur. En substance, le droit de se déconnecter est un droit de négociation sur la gestion des aspects technologiques du travail et de la connectivité. Le principe de base de la législation sur le droit de se déconnecter réside dans le fait qu'elle formule la nécessité d'inclure, dans les contrats, une négociation des obligations d'un salarié sur les conditions de connexion à des fins professionnelles en dehors des heures de bureau.

Par conséquent, la législation elle-même ne restreint pas complètement la communication après les heures de travail, mais oblige les entreprises à négocier clairement les conditions dans lesquelles les salariés sont joignables. Comme suggéré par le Secrétaire général de l'ICTU suite à l'affaire *Kepak*, la négociation collective et la négociation entre les syndicats et les employeurs, visant à garantir que les droits accordés répondent aux besoins des salariés et des entreprises, constituerait un moyen potentiel de gérer le processus. Cependant, en Irlande, la couverture des conventions collectives reste relativement faible. Aussi, toute réglementation introduite autour du droit de se déconnecter devrait être solide et conçue de manière à protéger les salariés et à améliorer les réglementations existantes sur le temps de travail, plutôt que de les affaiblir.

Fin 2019, Heather Humphreys, Ministre des Affaires commerciales, a annoncé que son ministère avait entrepris d'élaborer une politique nationale en matière de flexibilité du travail. Celle-ci tiendra compte des besoins des familles, des individus, des employeurs et de l'économie en général. Ce travail a pour objectif de déterminer l'impact potentiel des changements technologiques, du lieu de travail, de la famille et de la société, sur les types de modalités de travail flexibles disponibles pour les salariés, ainsi que les obstacles potentiels rencontrés par les petits, moyens et grands employeurs lorsqu'ils accordent des modalités de travail flexibles. Si la politique nationale sur la flexibilité du travail ne fait pas explicitement référence à un droit de se déconnecter, la Ministre a néanmoins fait part de son espoir de l'intégrer sous une forme ou une autre.

7 <https://www.fsunion.org/updates/newsreleases/2019/11/08/union-reiterates-call-for-right-to-disconnect-legi/>

8 <https://www.fsunion.org/updates/2019/10/10/union-calls-for-right-to-disconnect-legislation-on/>