

L'intelligence artificielle va-t-elle bouleverser la relation de travail ?

09/09/2019



Chaque mois, Avosial publie une chronique pour actuEL-RH. Emilie Ducorps-Prouvost, avocate associée au sein du cabinet Soulier Avocats, s'interroge ici sur le droit du travail face aux enjeux de l'intelligence artificielle. Permet-il aux entreprises d'anticiper ces évolutions ?

La technologie numérique a déjà modifié les méthodes du travail. Avec l'avènement de l'intelligence artificielle (IA), nous ne sommes qu'au début d'une mutation sans équivalent non seulement du marché du travail et de l'emploi mais également des conditions de travail. Qu'entend-on exactement par impact de l'IA sur les conditions de travail ? Notre droit du travail actuel offre-t-il un socle suffisamment solide pour accompagner ces transformations voire même les anticiper ? Surtout existe-t-il des outils juridiques à la disposition des entreprises et des salariés ?

Notre droit actuel principalement adapté aux modes de travail de l'ère industrielle

Dans son rapport "Donner un sens à l'intelligence artificielle" rendu public le 28 mars 2018, Cédric Villani indique que la question de la complémentarité homme/machine pose la question de l'encadrement des conditions de travail à l'heure du numérique.

Est-ce que notre droit actuel régissant les conditions de travail, est adapté à l'avènement de l'IA dans le quotidien des entreprises ?

La réponse est non : la législation concernant les conditions de travail est principalement adaptée aux modes de travail de l'ère industrielle.

Il existe certes quelques avancées, avec notamment le télétravail, le droit à la déconnexion : la consécration d'un droit à la déconnexion par la loi du 8 août 2016 participe indéniablement d'une volonté de maîtriser l'incidence des outils numériques sur la vie personnelle et la santé des salariés.

Mais il semble qu'un ensemble de nouveaux risques et de nouvelles situations, liés au développement des technologies numériques dans l'entreprise, ne soient que difficilement pris en compte à ce jour.

Ainsi pour un grand nombre d'entreprises et d'individus, l'encadrement des conditions de travail est trop rigide, voire inadapté aux nouvelles modalités du travail tout en ne prenant pas en compte les risques spécifiques nouveaux.

Certes, les robots peuvent prendre en charge des tâches pénibles et éviter d'exposer des êtres humains à des conditions dangereuses, comme par exemple lors des opérations de nettoyage de sites pollués par des substances toxiques.

Les robots permettraient donc une diminution de la pénibilité physique. Mais n'existe-t-il pas d'autres formes de pénibilité au travail ?

Quels seront les nouveaux risques ?

L'automatisation des procédés peut conduire les salariés à obéir exclusivement aux ordres d'une machine ("voice picking"). L'exemple des entrepôts de logistique de la grande distribution est particulièrement révélateur.

Obéir aux ordres d'une intelligence artificielle, perdre le contrôle sur les processus, déléguer les décisions à la machine sont autant de modes de complémentarité qui seront susceptibles de créer de la souffrance au travail.

De plus, le fait que les robots récupèrent des tâches actuellement sous-traitées/externalisées dans des pays en voie de développement peut générer paradoxalement un risque d'augmentation des amplitudes horaires pour le superviseur de la machine et donc générer une nouvelle source de stress au travail.

Enfin, on peut redouter un risque d'isolement du salarié face à la machine : obéissance exclusive aux instructions d'une machine, impossibilité de discuter avec ses collègues sans passer par une interface machine...

Dans ce contexte, comment mieux encadrer les "nouvelles situations de travail" pour limiter l'émergence de nouveaux risques psycho-sociaux ?

Plusieurs propositions ont, d'ores et déjà, été formulées. L'Anact, par exemple, recommande de mettre en place des indicateurs d'activité permettant d'apprécier l'adéquation entre la charge de travail prescrite, la charge de travail réelle et celle ressentie par le salarié. Bruno Mettling, dans son rapport "transformation numérique et vie au travail" de septembre 2015, conseillait, de son côté, "de faire de la charge de travail un objet d'échange, régulièrement évalué au niveau de l'équipe et non de l'individu, le manager se devant ensuite de prendre en considération les ressentis". Du coup, "la formation des managers de proximité devient donc une nécessité, notamment pour éviter des situations de harcèlement par des méthodes de gestion à distance dérégulées".

Faudra-t-il repenser les organisations du travail ?

Les choses ont déjà commencé à changer avec le développement du numérique qui a profondément modifié l'organisation espace/temps du travail : télétravail, co-working etc..

Ainsi, côté management, on peut s'attendre à un exercice plus flexible de l'activité professionnelle sur un mode davantage collaboratif.

Mais juridiquement, la nécessité d'encadrer des nouvelles situations de travail appelle l'ouverture d'un chantier législatif spécifique. Le droit du travail, qui repose encore largement sur le modèle de l'unité de lieu et de temps de travail, doit encore adapter ses règles en conséquence.

Dans les entreprises, il convient d'anticiper et de prévoir des plans de formations pour les managers de demain. L'avènement de l'IA ne passera pas sans une nécessaire adaptation des salariés. Or, notre droit du travail actuel offre-t-il déjà les outils juridiques nécessaires le permettant ?

Adaptation/formation continue du salarié : quels outils juridiques le permettent ?

Les entreprises doivent tirer parti de cette "révolution IA" en définissant une politique de gestion des ressources humaines adaptée. L'instrument juridique le plus efficace est incontestablement la Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

La GPEC permet la conception, la mise en œuvre et le suivi des politiques et plans d'actions cohérents. D'une part, pour réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'entreprise (en termes d'effectif et de compétence) en anticipant les évolutions prévisibles des emplois et des métiers, des compétences et des qualifications. D'autre part, pour impliquer les salariés dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

Deux dispositions légales imposent indirectement à l'employeur de définir une politique de GPEC. L'article L.6321-1 du Code du travail oblige l'employeur à "assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail". L'article L. 2312-24 précise que la GPEC doit également faire l'objet de l'information-consultation obligatoire avec le CSE. A cela s'ajoute l'obligation d'effectuer tous les deux ans un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi ainsi qu'un bilan récapitulatif tous les six ans (art. L. 6315-1 du Code du travail). Enfin, certaines dispositions incitent l'employeur à négocier en vue de conclure un plan de GPEC ou de déterminer son contenu : aux termes de l'article L. 2242-2 du Code du travail, les entreprises d'au moins 300 salariés sont tenues d'engager tous les trois ans des négociations sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers qui comprend la GPEC.

Ces négociations peuvent s'ouvrir au thème de l'IA.

Pour prendre un exemple très concret, voilà à quoi peut servir la GPEC :

- Un diagnostic : le métier de caissière est menacé par l'évolution technologique ;
- une action : migration du métier déclinant – caissière - vers un métier émergent : superviseur de caisse automatique ;
- une mesure d'accompagnement : formation théorique et pratique.

Bien-évidemment, quand bien même l'arsenal juridique est déjà existant, encore faut-il que l'employeur et le salarié jouent bien le jeu : à savoir d'un côté que l'employeur négocie loyalement et mette en œuvre les plans d'action négociés, et de l'autre que le salarié accepte

d'évoluer et de se former...

Car l'enjeu est bien là : adapter les travailleurs d'aujourd'hui aux emplois de demain. Or, le résultat dépendra de la capacité des entreprises et des salariés à faire cet effort d'adaptation !

Emilie Ducorps-Prouvost



Écrit par

Anne Bariet

Autres articles de l'édition

- Retraites : les autres positions syndicales et patronales
- "L'objectif de l'ANDRH est de jouer un rôle d'influence auprès de l'éco-système du DRH et notamment des pouvoirs publics"
- La branche du travail temporaire mise sur le CDD "tremplin"
- Les points de vigilance de la rentrée [3]