

287

En questions : métaverse et droit du travail, une cohabitation impossible ?



Benoît SÉVILLIA,

avocat associé, Drouot Avocats,
membre d'AvoSial

DERNIER-NÉ dans l'univers des plateformes virtuelles, le métaverse fait suffisamment parler de lui pour que les juristes s'en saisissent désormais et étudient à la loupe ses conséquences juridiques. Alors que les plus réfractaires ont désormais été conquis par le travail à distance après ces deux années de crise sanitaire qui ont permis de généraliser la pratique du télétravail, la question de l'exploitation de cette nouvelle technologie immersive dans le monde de l'entreprise se pose sérieusement.

Outre que le métaverse ouvre le champ des possibles en créant une forme d'homme « augmenté » au service de l'entreprise, il arrive à point nommé dans une époque où la nouvelle conscience écologique pousse à modifier les comportements des acteurs économiques, notamment en limitant les déplacements des salariés ou encore en réduisant la taille des bureaux.

Des entreprises pionnières du métaverse se sont déjà lancées. Facebook, nouvellement rebaptisé Meta, a déjà créé des workrooms dans le métaverse qui permettent aux collaborateurs de se retrouver dans la même salle de réunion par le truchement d'un casque de réalité virtuelle. Décryptage du métaverse et de sa cohabitation incertaine avec le droit du travail.

1. Qu'est-ce que le métaverse ?

Le métaverse peut se définir comme un univers entièrement virtuel, immersif et collectif, accessible grâce à un casque VR ou à des lunettes connectées, au sein duquel des personnes interagissent à travers leurs avatars (en quelque sorte leurs clones).

Le métaverse projette ainsi virtuellement un autre monde avec des hommes, leur habitat, des champs et des forêts, des animaux, où l'on peut faire du commerce, acquérir des biens avec une monnaie

elle aussi virtuelle. Phénomène en pleine croissance, une personne sur quatre dans le monde pourrait en 2026 passer au moins une heure par jour dans le métaverse pour travailler, faire du shopping ou se divertir selon une étude réalisée au début de l'année par le cabinet américain Gartner.

Cette nouvelle technologie n'est donc pas seulement synonyme de loisirs, elle est aussi un nouvel espace exploitable par les entreprises qui peuvent y développer des activités commerciales lucratives.

2. Comment le métaverse pourrait-il conquérir l'entreprise ?

Certaines entreprises ont déjà investi le métaverse en acquérant des terrains virtuels pour y installer leur siège social virtuel ou installer des bureaux metaversiens d'où ils pourront fournir à leurs clients, individus et entreprises, des prestations de conseil et de service en vue d'exploiter au mieux le métaverse.

Le métaverse permet ainsi à des salariés d'être à la fois en action et de se prolonger dans un monde virtuel dans lequel ils peuvent se déplacer, participer à une vraie réunion ou diriger leurs équipes depuis leur salon, réfléchir et travailler avec une autre personne tout en étant séparés de plusieurs milliers de kilomètres.

Nouvelle opportunité permettant de réduire les frais courants de l'entreprise, le métaverse offre une possibilité inédite de réduire encore les nécessaires déplacements physiques des collaborateurs qui peuvent s'y rencontrer (sans besoin de disposer de bureaux physiques), lesquels peuvent travailler de leur domicile dans des espaces communs avec d'autres salariés connectés à travers le monde.

Ndlr : dans cette rubrique mensuelle « En questions », un avocat en droit social, membre d'AvoSial, présente un point de vue sur un thème d'actualité et ses implications pratiques.

Le métaverse offre en conséquence une souplesse d'organisation tout à fait sans précédent en permettant de relier des équipes entre elles au sein de mêmes départements, placées sous la responsabilité de managers qui peuvent échanger virtuellement sans aucune nécessité de proximité physique.

Du recrutement à la fin du contrat, le méta-salarié peut en définitive ne jamais se rendre sur le site de l'entreprise !

3. Comment conjuguer droit du travail et métaverse ?

La définition du télétravail dans le Code du travail permet d'ores et déjà d'appréhender le travail dans le métaverse. Il constitue un outil encore plus abouti que les différents navigateurs désormais bien connus (teamviewer, microsoft teams, zoom, etc.) permettant d'optimiser les conditions du travail à distance. En effet, l'article L. 3241-1 du Code du travail dispose que « le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. » Le fait de plonger une personne dans un monde artificiel créé numériquement est en effet nécessairement l'œuvre d'une « technologie de l'information et de la communication » entrant dans le champ d'application de l'article L. 3241-1 du Code du travail.

Plusieurs questions se posent néanmoins sur les différentes garanties apportées par le droit du travail au salarié, lequel semble ne pas pouvoir encadrer toutes les problématiques engendrées par le métaverse dans lequel nombre d'entreprises pourraient s'engouffrer.

En ce qui concerne en premier lieu la loi applicable au contrat de travail, il convient de rappeler qu'elle est celle de l'État dans lequel le salarié accomplit habituellement son travail (Règl. n° 593/2008, 17 juin 2008). Pour un salarié étranger travaillant pour une entreprise française installée sur le sol français, tout en étant connecté de son pays d'origine, nous pourrions considérer qu'il conviendrait d'appliquer la loi française. Il pourrait néanmoins être rétorqué qu'il serait logique que ce soit la loi locale qui s'applique à son contrat de travail dès lors qu'il ne se trouverait jamais physiquement en France. Il faudrait alors déterminer si exercer une activité dans le métaverse virtuel français signifierait travailler en France...

Une fois la question de la loi applicable tranchée, un point pratique est aussi à traiter, l'outillage du salarié qui ne peut accéder au métaverse qu'à l'aide d'un matériel technologique (casque VR, lunettes connectées, etc.) dont le financement semble devoir à l'évidence être mis à la charge de l'entreprise qui doit fournir à ses salariés les outils indispensables à la réalisation de leurs missions.

La protection des données personnelles est aussi un élément majeur à appréhender dans le monde du métaverse. L'espace numérique personnel permettant d'accéder à son avatar doit être impérativement sécurisé car il comporte des éléments d'information sur le salarié qui ne pourraient en aucun cas être divulgués.

Il est par ailleurs indispensable que le méta-salarié puisse être bien identifié dès lors qu'il est responsable de ses agissements et garant de ses prestations professionnelles. On ne peut en aucun cas envisager que ses identifiants de connexion puissent être utilisés à mauvais escient par une autre personne et que son identité soit usurpée.

La réglementation RGPD applicable en entreprise sera probablement en conséquence renforcée dans les prochaines années afin de mieux encadrer la sécurisation informatique des utilisateurs du métaverse.

Une autre question tient au contrôle disciplinaire du salarié qui se prolonge jusqu'à celle de son avatar. S'il est déjà à peu près établi

que l'avatar est le double virtuel du salarié, ses agissements dans le monde virtuel peuvent-ils être contrôlés et le cas échéant sanctionnés par l'employeur ? Le fait d'arriver en retard à une réunion de travail programmée dans le métaverse du fait d'une panne de casque VR ou d'un incident d'électricité peut-il faire l'objet d'une sanction ? L'attitude déplacée d'un avatar dans le métaverse vis-à-vis d'un autre collègue engage-t-il la responsabilité du salarié ?

Le droit du travail et sa procédure disciplinaire devront s'adapter à la naissance de relations de travail déconnectées du monde réel : une PME de dix salariés pourrait avoir demain des salariés installés aux quatre coins du monde ! L'entretien préalable devrait avoir lieu dans le métaverse plutôt que physiquement. La notification traditionnelle du licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception devrait par exemple être nécessairement remplacée par un envoi électronique...

En ce qui concerne le salaire, le métaverse ne connaît qu'une seule monnaie de type numérique, comme la cryptomonnaie.

L'application conjointe des articles L. 3241-1 du Code du travail et L. 112-6 du Code monétaire et financier exclut néanmoins aujourd'hui tout paiement d'un salaire supérieur à 450 € en espèces ou en monnaie électronique. Le salaire doit être payé par chèque ou virement sur un compte bancaire, dans une monnaie qui a un cours légal. Dès lors que l'activité du salarié est partagée entre le monde réel et le monde virtuel, on peut envisager qu'un complément de salaire soit versé sous forme de cryptomonnaie à condition que le salaire minimum conventionnel soit bien respecté.

Avec le métaverse, ce sont en définitive tous les éléments substantiels du contrat de travail qui sont impactés : le lieu de travail du méta salarié, ses fonctions prolongées dans le métaverse, sa rémunération sous une autre forme qu'en monnaie réelle.

La question la plus épineuse est peut-être celle portant sur l'obligation de moyen renforcée sur la santé des salariés qui pèse sur l'employeur. Si les deux années de crise sanitaire ont montré que le travail à distance a permis aux entreprises de continuer à fonctionner, elles nous ont aussi fait prendre conscience de l'importance des interactions sociales et des échanges humains pour maintenir un sentiment d'appartenance à une communauté entrepreneuriale.

Les entreprises ont également vu dans ce contexte s'aggraver une situation de souffrance au travail, qui était pourtant déjà connue, liée à des temps de travail tout à fait excessifs. Le droit à la déconnexion a brutalement resurgi à cette occasion alors que beaucoup d'entreprises mais aussi de salariés n'étaient plus capables de poser des limites.

Si l'article L. 2242-17 du Code du travail prévoit déjà des dispositions sur les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion (négociation annuelle obligatoire sur la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale pour les entreprises de plus de 50 salariés, charte sur le droit à la déconnexion obligatoire en l'absence d'accord), le métaverse exige une vigilance accrue qui conduira certainement à un net renforcement légal et réglementaire.

Nous pouvons encore citer le document unique sur l'évaluation des risques professionnels (DUERP) qui devra demain identifier tous les risques associés au métaverse pour les salariés et ses incidences sur leurs facultés visuelles jusqu'aux risques psychosociaux résultant d'une utilisation intensive d'outils numériques projetant les individus dans des univers virtuels

À l'avenir, les entreprises devront notamment prévoir de mettre en œuvre des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. C'est déjà souvent le cas mais l'intensification de l'utilisation de ses outils devrait rendre ces actions indispensables.

Autre point d'attention pour les entreprises dans ce cadre, le droit au respect de la vie privée des salariés. Aux termes de 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* ». Le métaverse peut inévitablement conduire à certains abus en l'absence de frontière identifiée entre vie personnelle et vie professionnelle. La confusion entre ce qui relèvera d'activités ludiques et d'activités professionnelles, la difficulté à contrôler le temps de travail des salariés dans le métaverse sont de nature à engendrer des risques nouveaux d'atteinte à la vie privée.

4. Le métaverse, une voie d'avenir pour le monde du travail ?

Après l'engouement vécu les premiers mois de pratique intensive du télétravail pendant la crise sanitaire qui a pu laisser penser que le concept de bureau était désormais dépassé, le réel s'est finale-

ment rappelé à nous. L'homme a besoin d'interactions sociales et l'entreprise ne peut durer et continuer à grandir si elle multiplie à l'excès les relations de travail virtuelles.

Si quelques entreprises naîtront demain dans le seul univers du métaverse, il est probable que la plupart s'y investiront également, non dans une optique de remplacement des rapports humains par des rapports virtuels, mais dans un objectif d'optimisation de leurs coûts de fonctionnement et d'amélioration de certains de leur process (une salle de réunion en métaverse pourrait être plus productive que l'actuelle réunion à distance par écrans interposés).

Le droit du travail recèle actuellement à l'évidence de nombreuses insuffisances au regard des incidences nombreuses du métaverse sur les rapports professionnels. « *C'est le fait qui fait le droit* », répétait Tiennot Grumbach, jugeant que la norme de droit ne pouvait tomber du ciel mais qu'elle devait comme le blé, « *pousser par le bas* ».

Gageons en conséquence que l'inéluctable arrivée du métaverse sera progressivement encadrée par un droit du travail qui s'y adaptera !

L'information en continu

INFORMATIONS > ÉCHOS > OPINIONS > **Textes** > SYNTHÈSE > VEILLE > TEXTES > PROJETS > SÉLECTION > DOCTRINE > SYNTHÈSE

288 Sélection Journal officiel du 30 juillet au 2 septembre 2022

Thème		Publication
Activité partielle	Décret n° 2022-1072 du 29 juillet 2022 portant modification du taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle et de l'allocation d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable. Le texte relève, à compter du 1 ^{er} août 2022 : – à 7,88 euros le taux horaire minimum de l'allocation d'activité partielle versée à l'employeur ; – à 8,76 euros le taux horaire minimum de l'allocation versée aux employeurs qui bénéficient de l'activité partielle de longue durée, au titre des heures chômées.	JO 30 juillet 2022, texte n° 41
Aides à l'emploi	Arrêté du 16 juin 2022 revalorisant le montant de l'aide financière susceptible d'être attribuée aux entreprises adaptées de travail temporaire et aux entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation des contrats à durée déterminée tremplin.	JO 7 août 2022, texte n° 15
Amiante	Arrêtés du 8 août 2022 modifient et complètent la liste des établissements et des métiers de la construction et de la réparation navales susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA).	JO 13 août 2022, textes n° 17 à 23