

 jetzt bestellen

# FESTSCHRIFT FÜR ADRIAN VON KAENEL

Herausgegeben von

Wolfgang Portmann

Gabriel Aubert

Roland A. Müller

Roger Rudolph



Schulthess §

# FESTSCHRIFT FÜR ADRIAN VON KAENEL

Herausgegeben von

Wolfgang Portmann

Gabriel Aubert

Roland A. Müller

Roger Rudolph

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, vorbehalten. Jede Verwertung ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme.

© Schulthess Juristische Medien AG, Zürich · Genf 2022

ISBN 978-3-7255-8375-1

[www.schulthess.com](http://www.schulthess.com)

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b> .....	V
<b>Autorenverzeichnis</b> .....	VII
WOLFGANG PORTMANN	
<b>Adrian von Kaenel – Kompetenz und Vielseitigkeit in Person</b> .....	1
GABRIEL AUBERT	
<b>Les plateformes Uber : désactiver le droit du travail ?</b> .....	7
ROLAND BACHMANN	
<b>Schiedsfähigkeit kollektiver Arbeitsstreitigkeiten</b> .....	17
ALFRED BLESİ	
<b>Der vielbeschäftigte Verwaltungsrat und die Versicherung seines Entgelts</b> .....	35
CHRISTIAN BRUCHEZ	
<b>Les conventions relatives à la formation du travailleur</b> .....	49
GEORGES CHANSON	
<b>Terminierungen im Arbeitsvertrag</b> .....	65
HELİN CİGERLİ / CECİLİA SCHULER / ROGER RUDOLPH	
<b>Umziehzeiten als Arbeitszeit</b> .....	95
JEAN-PHİLİPPE DUNAND / PASCAL MAHON	
<b>Quatrième révolution industrielle, digitalisation et numérisation, pandémie du Covid-19 : le droit du travail à la croisée des chemins ?</b> .....	107
	XI

MARTIN FARNER

**Lohnschutz nach Schweizer und EU-Recht** ..... 119

THOMAS GÄCHTER / MATTHIAS APPENZELLER

**Arbeitnehmermitsprache bei der Wahl des Sozialversicherers** ..... 131

THOMAS GEISER

**Wie ist Arbeit und Familie vereinbar?** ..... 147

CHRISTIAN GERSBACH / CHRISTINA WINTER

**Sozialpläne – Aktuelle Entwicklungen** ..... 161

WERNER GLOOR

**L'obligation de restituer le logement mis à disposition  
par l'employeur** ..... 173

LUKASZ GREBSKI

**Tarifeinheit, Tarifkonkurrenz und Tarifpluralität** ..... 191

CHRISTOPH HÄBERLI

**Gesamtarbeitsvertragliche Vorruhestandsregelungen und  
Veränderungen in den betrieblichen Gegebenheiten** ..... 209

RENÉ HIRSIGER / THOMAS PIETRUSZAK

**Fringe Benefits der Arbeitgeberin an ihre Rentner –  
rechtliche Einordnung und Möglichkeit der  
Leistungseinstellung** ..... 223

ROGER HISCHIER

**Doppelrelevante Tatsachen im Arbeitsprozess** ..... 235

MARC HÜRZELER

**Einige Gedanken zu den Wirkungen von Art. 333 OR  
(insbesondere Absatz 2) auf das Vorsorgeverhältnis in  
der beruflichen Vorsorge** ..... 253

UELI KIESER

**Tätigkeiten im Parlament –  
Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer oder etwas Sonstiges? .....** 259

ANNE MEIER

**Questions pratiques sur les enquêtes internes à l'entreprise .....** 275

MARTIN L. MÜLLER

**Die Gewerkschaft in der Massentlassung .....** 301

ROLAND A. MÜLLER / OLIVER SCHMID

**Friedenspflicht im schweizerischen Arbeitsrecht .....** 315

ROLAND MÜLLER / MANUEL STENGEL

**Rechtsfragen um Ferien – Aktuelle Probleme .....** 329

RAHEL A. NEDI / ANDREAS HOLENSTEIN

**Neue Urlaubsformen für Arbeitnehmende mit  
Familien- und Angehörigenpflichten .....** 347

KURT PÄRLI / PIA MEIER

**Anstellungsdiskriminierung .....** 363

CHRISTOPH SENTI

**Das Ermessen des Arbeitgebers bei der Gratifikation  
nach Art. 322d OR .....** 381

JEAN-FRITZ STÖCKLI

**Bindung der GAV-Parteien an die Verfassung .....** 397

OTHMAR STRASSER

**Das Melderecht gemäss Art. 305<sup>ter</sup> Abs. 2 StGB als  
Grundlage für externes Whistleblowing bei der  
Bekämpfung der Geldwäscherei? .....** 413

ISABELLE WILDHABER / FRÉDÉRIC BARTH

<b>«Grünes Arbeitsrecht» – Klimawandel und Nachhaltigkeit als rechtliche Herausforderungen für das Arbeitsverhältnis .....</b>	<b>429</b>
--	------------

HANSRUEDI WYSS

<b>Konfliktbelastete Arbeitsverhältnisse .....</b>	<b>439</b>
--	------------

<b>Verzeichnis der Publikationen von Adrian von Kaenel .....</b>	<b>453</b>
--	------------

# Quatrième révolution industrielle, digitalisation et numérisation, pandémie du Covid-19 : le droit du travail à la croisée des chemins ?

JEAN-PHILIPPE DUNAND / PASCAL MAHON

## Table des matières

I.	Introduction.....	107
II.	La quatrième révolution industrielle ou la révolution digitale/numérique.....	109
	A. Observations liminaires.....	109
	B. Les quatre révolutions industrielles.....	110
	C. Informatique et droit du travail : vers le télétravail ?.....	112
	D. Robotisation et ubérisation : la fin du travail ou du travail salarié ?.....	113
III.	La pandémie du Covid-19 et le développement du travail 4.0.....	116
IV.	Conclusion.....	118

## I. Introduction

Les changements induits – en cours depuis quelques années ou encore à venir – dans le monde du travail par ce qu’il est parfois convenu d’appeler la quatrième révolution industrielle, ou la révolution 4.0, à savoir celle de la digitalisation et de la numérisation, mais aussi par d’autres phénomènes, comme la pandémie de Covid-19 qui a touché la planète dans les deux dernières années, permettent de se demander si le droit du travail ne se trouve pas, aujourd’hui, à la « croisée des chemins », tant les tensions qui le parcourent sont nombreuses et profondes.

Adrian von Kaenel a dédié une grande partie de ses activités professionnelles et scientifiques au droit des contrats et, tout particulièrement, au droit du contrat de travail. Il est notamment l’auteur, avec d’autres, d’ouvrages de base fondamentaux dans ces domaines, comme le fameux « Arbeitsvertrag »,<sup>1</sup> ou encore les « Vertragsvorlagen ».<sup>2</sup> Durant toute sa carrière, il n’a cessé de s’intéresser aux questions d’actualité et de politique législative, comme celles de l’évolution technologique et de ses conséquences sur le droit du travail,<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> STREIFF/VON KAENEL/RUDOLF, *Arbeitsvertrag*, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7<sup>ème</sup> édition, Zurich/Bâle/Genève 2012.

<sup>2</sup> VON KAENEL/LENZLINGER/CARCAGNI ROESLER, *Vertragsvorlagen – Eine Sammlung kommentierter Vertragsmuster für die Praxis*, 5<sup>ème</sup> édition, Zurich 2021.

<sup>3</sup> Cf. par ex. VON KAENEL, *Internet und Datenschutz am Arbeitsplatz*, in WEBER/HILTY/AUF DER MAUR (édit.), *Geschäftsplattform Internet II*, Zurich 2001.

du *whistleblowing*,<sup>4</sup> de la protection contre le licenciement,<sup>5</sup> ou encore du travail sur appel,<sup>6</sup> pour ne mentionner que quelques exemples. Par l'ensemble de ses écrits et de ses prises de positions, Adrian von Kaenel a marqué de manière durable la science juridique et la pratique du droit du travail en Suisse.

Les soussignés ont tous deux eu la chance et le privilège de rencontrer Adrian von Kaenel alors qu'il intervenait, en tant que chargé de cours dans le cadre du *Master of Advanced Studies* mis en place dès 2001 par le Centre international d'étude du sport (CIES) de l'Université de Neuchâtel, master interdisciplinaire commun aux Universités Bocconi de Milan (pour la partie « économie »), Leicester (pour la partie *humanities*) et Neuchâtel (pour la partie « droit »). Depuis lors, nous avons lié avec Adrian von Kaenel une relation d'amitié qui s'est poursuivie et a été entretenue dans le cadre du Club des professeurs de droit social et de droit du travail, dont il a toujours constitué – et continuera certainement à l'être – un des fidèles piliers.

Aussi sommes-nous heureux, au moment où est venu pour Adrian le temps de la retraite, retraite dont nous ne pouvons que présumer, le connaissant, qu'elle sera sans doute toujours active en ce qui concerne le droit du travail, de pouvoir participer à ces Mélanges en son honneur. Nous avons pensé que ceux-ci pouvaient être l'occasion de proposer quelques réflexions, libres et éparées, sur les divers défis auxquels le droit du travail est aujourd'hui confronté, de par les évolutions socio-économiques et sociales récentes, et qui nous incitent à dire que le droit du travail, au sens large, se trouve, peut-être, « à la croisée des chemins ».<sup>7</sup> Dans le cadre de cette modeste contribution, nous traiterons plus particulièrement de la quatrième révolution industrielle (chapitre II) et de la pandémie du Covid-19 (chapitre III).

---

<sup>4</sup> Par ex. VON KAENEL, *Whistleblowing*, in SJZ/RSJ 2007, 309 ss, ainsi que VON KAENEL, *Whistleblowing: Unjuristisches und Juristisches zur Einführung*, in VON KAENEL (édit.), *Whistleblowing – Multidisziplinäre Aspekte*, Berne 2012, 9 ss.

<sup>5</sup> VON KAENEL, *Begriff und Voraussetzung der Kündigungsanfechtung nach Art. 10 Gleichstellungsgesetz*, in ArbR 2008, 51 ss, VON KAENEL, *Neuere Entwicklungen in der bundesgerichtlichen Rechtsprechung zum Kündigungsschutz*, in MÜLLER/PÄRLI/WILDHABER (édit.), *Arbeit und Arbeitsrecht – Festschrift für Thomas Geiser zum 65. Geburtstag*, Zurich/Saint-Gall 2017, 481 ss, ou encore VON KAENEL, *Protezione dal licenziamento: evoluzione nella giurisprudenza del Tribunale federale*, in SJZ/RSJ 2018, 346 ss.

<sup>6</sup> VON KAENEL, *Arbeit auf Abruf: Keine abrupte Reduktion der Arbeitsabrufe*, in ARV/DTA, 3/2019, 230 ss.

<sup>7</sup> La littérature sur la question de l'avenir du travail, face aux « changements sans précédents et aux défis exceptionnels » auquel est confronté le monde du travail – et dans la foulée le droit du travail – est riche et volumineuse, de sorte qu'on ne saurait ici être exhaustif. Pour ne citer que quelques exemples, voir, bien évidemment, le Rapport de la Commission mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail « Travailler pour bâtir un avenir meilleur », du 22 janvier 2019 (accessible sous : <[https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_662440/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662440/lang--fr/index.htm)>) ; voir aussi ROSANVALLON, *La crise de l'État-providence*, Paris 1981 ; SUPLOT, *Grandeur et misère de l'État social*, Paris 2013 ; plus récemment, SUPLOT (édit.), *Le travail au XXIe siècle, Livre du centenaire de l'Organisation internationale du travail*, Paris 2019 ; GÉA/PALLI (édit.), *L'avenir du droit du travail, Perspective internationale et comparée*, Bruxelles 2022.

## II. La quatrième révolution industrielle ou la révolution digitale/numérique

### A. Observations liminaires

*Airbnb, Mobility, Uber*, économie de partage ou de plateforme, intermédiation numérique, *Big data*, intelligence artificielle, réalité virtuelle, *cloud computing*, internet des objets, usine intelligente, robots, etc. La révolution 4.0, comme on l'appelle parfois, ou la quatrième révolution industrielle, est en marche et nous sommes, peut-être, à l'aube d'un « tsunami technologique » appelé à bouleverser la société tout entière.<sup>8</sup> Cette nouvelle « révolution industrielle », qui fait suite à la troisième, celle de l'automatisation au 20<sup>ème</sup> siècle (après celles de la machine à vapeur et de la mécanisation aux 18<sup>ème</sup> et début 19<sup>ème</sup> et de l'électricité à la fin du 19<sup>ème</sup> siècle), est celle de la digitalisation ou de la numérisation, par laquelle toutes les activités de production – et toutes les unités de production – sont en permanence reliées entre elles et échangent des informations. Et, pour certains au moins, la Suisse, comme l'Europe du reste, a du retard : entrer dans l'industrie 4.0 serait aujourd'hui, pour notre pays, une question de survie. Pour d'autres, au contraire, l'évolution évoquée est source de craintes et d'interrogations « existentielles ». On n'hésite pas à brandir le spectre d'une société 5.0, dominée par les robots, dont les êtres humains seraient devenus les esclaves. On s'interroge sur les changements qu'induirait cette numérisation de l'économie sur les modes de production, on cherche à en déceler les opportunités et les risques, à identifier quels en seront les gagnants et les perdants.<sup>9</sup>

L'industrie 4.0 aura sans doute de multiples répercussions sur l'organisation du travail et la vie sociale, ainsi que, par voie de conséquence, sur l'ensemble des domaines couverts par le droit.<sup>10</sup> La numérisation de l'économie ne va pas uniquement chambouler nos modes de production et de consommation, mais également notre rapport à l'éducation, à l'emploi, à la santé ou à la vie privée. Les questions de la durée du travail, notamment du début et de la fin de la journée de travail, mais aussi du mode de rémunération entre fournisseur et bénéficiaire d'une prestation de travail, ou du devoir de fidélité du travailleur,<sup>11</sup> par exemple, se poseront en des termes nouveaux.<sup>12</sup>

<sup>8</sup> Voir par exemple l'ouvrage du fondateur du Forum économique mondial de Davos, SCHWAB, *La Quatrième Révolution Industrielle*, Malakoff 2017.

<sup>9</sup> Pour diverses illustrations des défis et questions complexes à résoudre, cf. les contributions réunies à l'occasion d'un colloque international et pluridisciplinaire organisé à l'Université de Neuchâtel au mois de février 2018, publiées in DUNAND/MAHON/WITZIG (édit.), *La révolution 4.0 au travail – Une approche multidisciplinaire*, Collection du Centre d'étude des relations de travail, volume 12, Genève/Zurich/Bâle 2019.

<sup>10</sup> Cf. les diverses contributions des doctorantes et doctorants en droit de Suisse romande, publiées in DUNAND/DUPONT/MAHON (édit.), avec la collaboration de KARAMETAXAS/PERRENOUD, *Le droit face à la révolution 4.0*, Programme doctoral romand de droit, Genève/Zurich/Bâle 2019.

<sup>11</sup> Sur cette question, cf. LEMPEN, *Le devoir de fidélité de la personne salariée à l'ère numérique*, in ZSR/RDS 138 (2019), 11 ss.

<sup>12</sup> Cf., par exemple, FLICHY, *Les nouvelles frontières du travail à l'ère numérique*, Paris 2017, ainsi que l'ouvrage collectif édité par KAHIL-WOLFF/JUGE, *Le droit social numérique*, Berne 2018.

## B. Les quatre révolutions industrielles

On dénombre au moins trois, et même quatre révolutions industrielles qui ont chacune eu un impact considérable sur la manière de travailler et d'organiser les relations de travail.<sup>13</sup> La première voit le jour lors du dernier quart du 18<sup>ème</sup> et au début du 19<sup>ème</sup> siècle. Elle est liée à l'invention de la machine, le métier à tisser mais surtout la machine à vapeur, laquelle peut fonctionner grâce à l'extraction massive du charbon. C'est le début du passage d'une économie agraire et artisanale (secteur primaire) à une économie commerciale et industrielle (secteur secondaire). Elle transforme profondément les modes de production, mais aussi de vie. Le travail sort de la maison, qui était auparavant à la fois lieu de vie et de travail (domaine agricole, échoppe de l'artisan), pour aller s'installer, parce qu'il devient dangereux, dans des fabriques. Il y a donc dissociation du lieu de vie et du lieu de travail, mais aussi, par voie de conséquence, du temps de travail et du temps de vie (qui deviendra le temps des loisirs) et, dans une certaine mesure, une nouvelle partition, ou répartition, des rôles au sein des familles.<sup>14</sup> En effet, alors que l'homme se déplace hors de la maison pour aller échanger sa force de travail contre un salaire, dans les fabriques, femme et enfants seront progressivement exclus du monde du travail salarié. C'est le lieu de rappeler que les premières lois sociales ont justement pour objet de réduire, voire d'interdire le travail des enfants dans les fabriques, ainsi que d'interdire certains travaux aux femmes (notamment le travail de nuit).<sup>15</sup> Ce nouveau mode de production et d'organisation sociale et familiale aura des conséquences durables sur le droit civil, les codes civils du début du 19<sup>ème</sup> siècle faisant du mari le chef de l'union conjugale,<sup>16</sup> chargé de pourvoir à l'entretien de la famille, et de la femme le soutien de son époux, chargée du foyer et de l'éducation des enfants.<sup>17,18</sup> Il aura aussi d'autres conséquences, comme la création, pour la défense de cette nouvelle

<sup>13</sup> Pour une synthèse, cf. DUNAND/LEMPEN/PERDAEMS, *Droit du travail*, Bâle 2020, 72 ss.

<sup>14</sup> Sur ces transformations du mode de production, mais aussi du mode de vie et des structures socio-familiales, ainsi d'ailleurs que des idées politiques, induites par la (première) révolution industrielle, on ne peut que renvoyer à l'ouvrage magistral d'EWALD, *L'Etat providence*, Paris 1986.

<sup>15</sup> Cf. DUNAND/WITZIG, *La Suisse et l'Organisation internationale du travail (OIT) – Fondamentaux et portée pratique*, Bâle 2022, 1 ss, 87 ss et 308.

<sup>16</sup> Dans le même temps, pratiquement, l'homme qui s'émancipe de la « maison » pour devenir producteur, deviendra aussi « citoyen », avec l'avènement progressif du suffrage universel (masculin), à partir de la moitié du 19<sup>ème</sup> siècle (1848 en France et en Suisse) et durant toute la seconde partie du siècle puis le début du 20<sup>ème</sup> siècle (1867 en Allemagne, 1868 aux États-Unis, 1893 en Belgique, 1915 au Danemark, 1917 aux Pays-Bas, 1918 au Royaume-Uni, 1919 en Italie et 1909–1919 en Suède, par exemple).

<sup>17</sup> Il sied de rappeler aussi que c'est à peu près à la même époque, vers la fin du 19<sup>ème</sup> siècle et le début du 20<sup>ème</sup>, que la psychologie et la psychanalyse naissantes « découvrent » l'importance de la mère – ou de sa présence – pour le petit enfant, confortant ainsi, en quelque sorte, cette nouvelle répartition des rôles.

<sup>18</sup> Et il faudra attendre le 20<sup>ème</sup> siècle, soit la Première Guerre mondiale dans certains pays, voire la Seconde Guerre mondiale, dans d'autres, et l'entrée des femmes sur le marché du travail, pour voir cette répartition des rôles se modifier dans le sens d'une égalité entre femmes et hommes, dans le droit civil, mais aussi en termes de « citoyenneté », avec l'avènement du suffrage féminin, à partir de 1918 dans plusieurs pays d'Europe, plus tardivement dans d'autres (1915 au Danemark, 1917–1919 aux Pays-Bas, 1918 en Allemagne, 1919 en Suède, 1918–1928 au Royaume-Uni, 1920 aux États-Unis, 1944 en Belgique et en France, 1945 en Italie), mais avec un retard certain dans quelques pays, comme en Suisse (où le suffrage féminin n'a été introduit qu'en 1971 seulement, au plan fédéral, après un premier échec populaire en 1959) et au Liechtenstein (introduit en 1984, après deux échecs en votation populaire, en 1971 et 1973).

classe sociale issue de l'industrialisation – les salariés ou les « prolétaires »<sup>19</sup> –, des grandes organisations syndicales, puis patronales, et l'émergence d'un droit collectif du travail. Enfin, ce nouveau mode de production et d'organisation sociale et familiale entraînera, dans le dernier quart du 19<sup>ème</sup> siècle, la naissance des assurances sociales, qui ont pour fonction d'offrir une compensation aux pertes de revenu sur le marché du travail salarié dues aux aléas de l'existence (vieillesse et viduité, maladie, accidents, invalidité, etc.) et qui vont se développer tout au long du 20<sup>ème</sup> siècle.<sup>20</sup>

La deuxième révolution industrielle débute pour sa part vers la fin du 19<sup>ème</sup> siècle (vers 1870). Elle résulte de l'extraction du pétrole et du gaz et de l'invention de l'électricité. Cette révolution est aussi caractérisée par l'avènement des grandes usines qui fonctionnent avec des chaînes de production de masse et une organisation scientifique du travail (rationalisation du travail conçue par Frederick Winslow Taylor [d'où l'expression « taylorisme »] et Henry Ford [« fordisme »]).<sup>21</sup>

La troisième révolution naît un siècle plus tard, vers 1970. Elle est associée à l'utilisation de nouvelles formes d'énergie (nucléaire et solaire) et au développement de l'automatisation (électronique et informatique). Elle permet une automatisation et une robotisation de la production. Elle favorise une forte croissance du secteur tertiaire de l'économie.<sup>22</sup>

Enfin, la quatrième révolution est très récente de sorte que ses contours et ses potentialités ne sont pas encore tous connus. Pour certaines personnes, il ne s'agirait que d'une extension de la troisième ; pour d'autres, elle présente bien les caractéristiques d'une nouvelle révolution industrielle. Cette quatrième révolution, parfois appelée « révolution 4.0 », ne résulte pas, comme les trois précédentes, de l'utilisation d'une nouvelle énergie, mais d'une fusion des technologies (informatique, intelligence artificielle, imprimantes 3D, etc.), qui assure une convergence entre le monde virtuel (numérique) et le monde réel (production des objets). L'ensemble des éléments concourant à la production communiquent en temps réel et sont capables de s'autoréguler au moyen de codes et d'algorithmes. L'usine 4.0 permet de produire des objets uniques à des coûts identiques à ceux d'une production en grande série, et avec un nombre réduit de personnes employées.<sup>23</sup>

<sup>19</sup> On rappellera encore que dans l'Antiquité romaine, le terme de « prolétaires » désignait les citoyens de la dernière des classes sociales, qui n'avaient d'autre bien que leur seule personne et dont le seul espoir de richesse résidait dans les enfants qu'ils pouvaient avoir.

<sup>20</sup> Pour un vaste panorama de cette évolution, notamment en France, voir encore l'ouvrage, déjà cité, d'EWALD (note 14) ; pour un aperçu concernant plus spécifiquement la Suisse, cf. MAHON, L'évolution du droit social (1874–1998) et ses perspectives, in GEISER/SCHMID/WALTER-BUSCH (édit.), *Arbeit in der Schweiz des 20. Jahrhunderts*, Berne/Stuttgart/Vienne 1998, 293–356.

<sup>21</sup> Cf. MUSSO, La « nouvelle révolution industrielle » au regard de l'histoire de l'Occident, in DUNAND/MAHON/WITZIG (édit.), *La révolution 4.0 au travail – Une approche multidisciplinaire*, Genève/Zurich/Bâle 2019, 14 ss ; WITZIG, *Droit du travail*, Genève/Zurich/Bâle 2018, N 60.

<sup>22</sup> Cf. KOHLER/WEISZ, *Industrie 4.0, une révolution industrielle et sociétale*, in DUNAND/MAHON/WITZIG (édit.), *La révolution 4.0 au travail – Une approche multidisciplinaire*, Genève/Zurich/Bâle 2019, 27 ss.

<sup>23</sup> Cf. KOHLER/WEISZ (note 22), 28 ss ; SCHWAB (note 8), 21 ss.

### C. Informatique et droit du travail : vers le télétravail ?

L'informatique a permis dans de nombreux secteurs économiques d'augmenter l'interactivité, la productivité et la rentabilité. Elle a rendu les personnes employées plus autonomes et performantes. Dans le même temps cependant, l'utilisation des moyens informatiques génère des risques importants, autant pour les entreprises (vol ou destruction de données, atteinte à la réputation, etc.) que pour les personnes employées (absence de contrôle de l'horaire de travail, utilisation par la personne employée de ses propres appareils comme instruments de travail, surveillance abusive, intrusion dans la sphère privée, etc.).<sup>24</sup>

Le développement fulgurant des moyens informatiques a contribué à transformer en profondeur les rapports de travail. En effet, les nouvelles technologies rendent moins certaines les notions de lieu et de temps de travail.<sup>25</sup> Il est possible d'accéder aux ressources du réseau de l'entreprise en se connectant sur Internet depuis n'importe quel lieu (au moyen, par exemple, des réseaux privés virtuels, *Virtual Private Network*, VPN). La prestation de travail peut ainsi s'effectuer dans un autre lieu que l'entreprise, par exemple au domicile de la personne employée (télétravail à domicile ou *Home Office*) ou dans différents lieux où elle se trouve (« bureau satellite » ; « travail nomade »). Depuis quelques années, le télétravail est en pleine expansion. À défaut de définition légale, on le caractérise généralement à l'aide de trois critères cumulatifs : un travail effectué à distance, en dehors des locaux de l'employeur ; l'utilisation des technologies de l'information et de la télécommunication assurant la transmission de données ; l'accomplissement d'activités qui pourraient également être exécutées dans les locaux de l'entreprise. Si le développement des technologies l'avait déjà rendu possible auparavant, le télétravail a véritablement été « boosté », si l'on peut dire, depuis ces deux dernières années, par la pandémie de Covid-19, ainsi qu'on le verra encore, et il est probable que cette évolution se poursuive et que le télétravail s'installe, au moins en partie, même à l'issue de cette période de crise sanitaire, comme un mode de production relativement « ordinaire », entraînant avec lui un lot de questions assez complexes sous l'angle du droit du travail.<sup>26</sup>

Ainsi, la séparation plutôt nette et stricte entre lieu de travail et lieu de vie qu'avait induite la (première) révolution industrielle s'estompe, de même que tend à devenir plus floue également, dans ce contexte, la distinction entre temps de travail et temps de vie, ou de loisirs, et plus poreuse la frontière entre vie professionnelle et vie privée.

Du reste, l'horaire et le temps de travail deviennent eux aussi plus incertains, même pour les personnes travaillant principalement dans l'entreprise, car il est fréquent d'effectuer des prestations de travail en dehors de l'horaire initialement convenu en utilisant les moyens technologiques à disposition. Par ailleurs, de plus en plus de personnes employées bénéficient d'un horaire libre qui leur permet une grande souplesse dans l'organisation de leur travail, au risque encore une fois d'un affaiblissement néfaste de la frontière entre sphère professionnelle et sphère privée. Si ces espaces de liberté peuvent être bénéfiques pour les

---

<sup>24</sup> DUNAND, Internet au travail : droits et obligations de l'employeur et du travailleur, in DUNAND/MAHON (édit.), Internet au travail, Collection du Centre d'étude des relations de travail, volume 5, Genève/Zurich/Bâle 2014, 34 ss.

<sup>25</sup> DUNAND (note 24), 35.

<sup>26</sup> Pour un premier aperçu de ces questions, voir l'ouvrage fruit du colloque que nous avons organisé à ce propos, le 29 avril 2022, à l'Université de Neuchâtel, DÉFAGO/DUNAND/MAHON (édit.), Le télétravail, Collection du Centre d'étude des relations de travail, volume 17, Genève/Zurich/Bâle 2022.

travailleuses et travailleurs, il ne faut pas sous-estimer les risques qu'ils peuvent engendrer pour leur santé physique ou psychique. Tel est le cas, par exemple, des atteintes psychosociales. L'effacement de la frontière matérielle et symbolique entre le lieu de travail et le domicile, le manque de communication et d'échanges contribuent à la fragilisation des travailleuses et travailleurs. L'isolement ne constitue au demeurant pas un rempart contre des formes de harcèlement (cyberharcèlement), puisque les moyens de communication électronique permettent des contacts fréquents et instantanés.<sup>27</sup>

Finalement, on peut se demander si ces nouvelles évolutions ne sont pas en train de remettre en question la double dissociation qu'avait entraînée la première révolution industrielle, entre lieu de travail et lieu de vie, mais aussi entre temps de travail et temps de vie, rendant ainsi poreuses des frontières qui constituaient des données relativement acquises et admises du droit des relations de travail, notamment du droit de protection des travailleuses et des travailleurs (en Suisse, la Loi sur le travail<sup>28</sup>).

#### D. Robotisation et ubérisation : la fin du travail ou du travail salarié ?

Plus généralement, on peut se demander si la troisième et la quatrième révolutions industrielles ne nous mènent pas à la disparition du travail, ou du moins de certaines formes « classiques » de travail. Deux aspects doivent être distingués : la robotisation, qui remplace les travailleurs par des machines, et l'ubérisation, qui prétend conduire à l'effacement des salariés au profit de personnes prétendument indépendantes.<sup>29</sup>

Le robot est un objet mécanique capable de percevoir le monde de manière automatique, d'analyser les données et d'agir en conséquence. Lorsqu'il est muni d'une intelligence artificielle, il peut être doté de capacités de raisonnement, d'adaptation et d'apprentissage qui sont similaires aux capacités humaines.<sup>30</sup> Le robot est aujourd'hui utilisé dans tous les secteurs économiques à un rythme exponentiel. De nombreuses tâches qui étaient traditionnellement exécutées par des personnes employées sont désormais effectuées par des robots. Certains robots peuvent même prendre des décisions et donner des instructions à d'autres robots ou à des personnes employées. La pratique de l'embauche ou du moins de la présélection des personnes candidates par algorithmes est en pleine croissance. L'automatisation et la robotisation concerneront bientôt des professions aussi variées que celles d'avocat, analyste financier, médecin, journaliste, comptable, assureur ou bibliothécaire.<sup>31</sup> En réalité,

<sup>27</sup> DUNAND/MAJOR, Caractéristiques et preuve du harcèlement psychologique (mobbing) dans le contexte du télétravail, in DÉFAGO/DUNAND/MAHON (édit.), *Le télétravail*, Collection du Centre d'étude des relations de travail, volume 17, Genève/Zurich/Bâle 2022, 161 ss.

<sup>28</sup> La Loi sur le travail règle en effet les questions de la sécurité et de l'hygiène au travail dans l'entreprise, de la durée (journalière, hebdomadaire et annuelle) du travail, des pauses et du repos, etc., toutes réglementations dont on peut se demander si elles ne seront pas rendues obsolètes – ou du moins beaucoup plus difficiles à mettre en œuvre (et à contrôler) – du fait de cette nouvelle confusion entre lieu de vie et de travail et entre temps de travail et de vie.

<sup>29</sup> Cf. DUNAND/LEMPEN/PERDAEMS (note 13), 75.

<sup>30</sup> WILDHABER, Répercussions juridiques de la robotique et de l'intelligence artificielle sur le lieu de travail, in DUNAND/MAHON/WITZIG (édit.), *La révolution 4.0 au travail – Une approche multidisciplinaire*, Genève/Zurich/Bâle 2019, 202 ss ; WILDHABER/LOHMANN/KASPER, Diskriminierung durch Algorithmen – Überlegungen zum schweizerischen Recht am Beispiel prädiktiver Analytik am Arbeitsplatz, in ZSR/RDS 138 (2019), 459 ss.

<sup>31</sup> SCHWAB (note 8), 51.

aucune profession n’y échappera. Les prévisions des experts ne sont pas franchement optimistes. Selon certaines études, la quatrième révolution industrielle pourrait entraîner la disparition de près de cinq millions d’emplois au sein des pays industrialisés, dont les deux tiers dans le secteur administratif.<sup>32</sup> Vu autrement, cela signifierait que deux tiers des enfants qui entrent aujourd’hui à l’école primaire vont exercer un métier qui à l’heure actuelle n’existe pas encore !

Dans les rapports de travail, des questions juridiques nouvelles naissent de ces évolutions.<sup>33</sup> Il s’agit notamment d’assurer le respect des droits des personnes employées dans leurs interactions avec les robots (protection des données, protection de la santé, respect de l’égalité des chances, etc.) et de déterminer les conditions et modalités de la responsabilité de l’employeur. On parle désormais d’engagement ou de licenciement par des algorithmes ou encore des modalités et des limites des instructions données par l’intermédiaire d’un robot. En matière de droit collectif du travail, il faut notamment garantir la protection de l’activité syndicale.<sup>34</sup>

L’ubérisation est un néologisme utilisé pour qualifier les plateformes numériques qui permettent une mise en relation directe, de manière quasi instantanée, des prestataires de service et des consommateurs et consommatrices. Le mot vient de la société *Uber*, l’un des premiers acteurs dans ce domaine.<sup>35</sup> En favorisant l’auto-emploi et la pluriactivité, ces plateformes modifient le rapport à l’emploi.<sup>36</sup> Partout dans le monde, des litiges portent sur la nature juridique de la relation qui unit les personnes qui offrent leur prestation, tel le « chauffeur *Uber* », aux sociétés propriétaires des plateformes numériques.<sup>37</sup> Les prestataires agissent-ils en tant qu’auto-entrepreneurs indépendants, les sociétés propriétaires des plateformes n’étant alors considérées que comme de simples intermédiaires, ou en qualité de travailleuses et travailleurs dépendants, salariés, de ces sociétés ?<sup>38</sup>

À ce jour, les juridictions helvétiques ont clairement estimé, selon les circonstances du cas d’espèce, à l’image de jugements rendus dans d’autres pays en Europe (en France et aux Pays-Bas notamment), que les prestataires recrutés par la société *Uber* agissaient en qualité de travailleuses et travailleurs dépendants. Ainsi, dans un arrêt de 2020, la Cour d’appel civile du Tribunal cantonal vaudois a considéré que le « contrat de service de conducteur » conclu entre la société *Uber* et un chauffeur était en réalité un contrat de travail. La Cour a notamment constaté que « la volonté réelle des parties, manifestée non seulement par le

---

<sup>32</sup> SCHWAB (note 8), 51 ss.

<sup>33</sup> Cf. WILDHABER (note 30), 208 ss.

<sup>34</sup> Cf. MEIER/PÄRLI/SEILER, Le futur du dialogue social et du tripartisme dans le contexte de la digitalisation de l’économie, in DUNAND/MAHON/WITZIG (édit.), La révolution 4.0 au travail – Une approche multidisciplinaire, Genève/Zurich/Bâle 2019, 245 ss.

<sup>35</sup> Cf. WITZIG, L’ubérisation du monde du travail – Réponses juridiques à une évolution économique, in ZSR/RDS 135 (2016), 457 ss.

<sup>36</sup> Cf. BILLARANT, Pour une approche nouvelle du rapport de subordination en droit privé suisse du travail, Genève/Zurich/Bâle 2020, 327 ss.

<sup>37</sup> Cf. DAUGAREILH/DEGRYSE/POCHET (édit.), The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective, Bruxelles 2019.

<sup>38</sup> Sur ces questions, cf. PÄRLI, Arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Fragen der Sharing Economy – Problemstellung und Lösungsansätze bei der Plattform-Erwerbstätigkeit, Genève/Zurich/Bâle 2019 ; MAGOGA-SABATIER, La qualification des relations de travail des plateformes numériques, in Jusletter du 1<sup>er</sup> mars 2021 ; WYLER/ZANDIRAD, Plateformes numériques et contrat de travail, in Jusletter du 26 octobre 2020.

document contractuel mais aussi et surtout par la manière dont les parties ont exécuté ledit contrat – c'est-à-dire par leur comportement pendant leur collaboration – était de créer un rapport de subordination et de dépendance du chauffeur vis-à-vis de l'exploitant de la plateforme ». <sup>39</sup> De même, dans deux arrêts rendus en date du 30 mai 2022, le Tribunal fédéral a conclu que les chauffeurs actifs auprès du service de transport *Uber*, tout comme les livreurs actifs auprès du service de livraison de repas *Uber Eats* étaient liés par un contrat de travail avec la société *Uber*. Le lien de subordination résultait notamment du contrôle des travailleurs par le biais d'un système de géolocalisation, ainsi que des possibilités de restriction d'accès et de désactivation des comptes des livreurs, sans préavis. Dans la première affaire, celle des chauffeurs, notre Haute Cour a conclu que la société *Uber* pouvait être considérée comme une entreprise de transport au sens de la législation cantonale genevoise. <sup>40</sup> Dans la seconde affaire, celle des livreurs, les juges de Mon Repos ont conclu qu'il n'y avait pas de location de services entre *Uber* et les restaurateurs, à défaut d'un transfert du pouvoir de direction à ces derniers et d'une intégration des livreurs dans l'organisation des restaurants. <sup>41</sup> Enfin, la Caisse nationale d'assurance en cas d'accidents (SUVA) a confirmé qu'au regard de l'assurance-accidents, les chauffeurs d'*Uber* sont des personnes salariées et non indépendantes. <sup>42</sup>

La question ne pouvait manquer d'intéresser les pouvoirs politiques. Ainsi, par un postulat de novembre 2017, des Conseillères et Conseillers nationaux ont chargé le Conseil fédéral d'étudier la création d'un nouveau statut pour les « travailleurs de plate-forme », leur conférant une couverture sociale réduite, qui se situerait à mi-chemin entre le salariat et l'indépendance. <sup>43</sup> Dans un rapport du 27 octobre 2021, le Conseil fédéral a considéré qu'il n'était pas nécessaire de créer un tel statut, dans la mesure où le système de sécurité sociale suisse est assez souple pour s'adapter aux nouvelles formes de travail, non seulement au niveau des assurances sociales, mais aussi au niveau de la protection sociale liée au droit du travail. <sup>44</sup>

Il faudrait sans doute développer une analyse plus fine. En effet, les activités effectuées par l'intermédiaire d'une plateforme sont très variées. <sup>45</sup> Certains prestataires, qui peuvent apporter une grande valeur ajoutée, sont à même d'imposer leurs conditions de travail et même le niveau de leur rémunération. Il peut en aller ainsi dans les secteurs de l'ingénierie, de l'électronique, de la robotique, de la *data science* ou encore du développement de logiciels. Les conditions de travail de ces prestataires sont très différentes de celles qui prévalent pour les personnes exerçant des activités qui sont considérées comme n'apportant qu'une faible valeur ajoutée, tels que les tâcherons d'Amazon ou les modérateurs de *Facebook*. Ces travailleuses et travailleurs de l'ombre, qu'un auteur appelle les « travailleurs du

<sup>39</sup> TC/VD du 23 avril 2020, c. 4.1.6.6, in JAR 2021, 565. À défaut de recours auprès du Tribunal fédéral, cet arrêt est définitif. Pour une présentation de l'affaire ayant donné lieu à cet arrêt, cf. WYLLER/HEINZER, *Droit du travail*, Berne 2019, 34 ss.

<sup>40</sup> TF 2C\_34/2021 du 30 mai 2022.

<sup>41</sup> TF 2C\_575/2020 du 30 mai 2022.

<sup>42</sup> Décision non publiée de la SUVA du 5 juillet 2019. Cf. MEIER, N 30 ad art. 319 CO, in Werro/Thévenoz (édit.), *CO RO I*, Bâle 2021.

<sup>43</sup> Postulat Nantermod 17.4087.

<sup>44</sup> Cf. CONSEIL FÉDÉRAL, *Numérisation – Examen d'une flexibilisation dans le droit des assurances sociales (« Flexi-Test »)*, Rapport du 27 octobre 2021, N 5.1.

<sup>45</sup> Cf. CASILLI, *En attendant les robots – Enquête sur le travail du clic*, Paris 2019, 245.

clic », car ils reçoivent une modeste rémunération qui dépend du nombre de clics qu'ils effectuent sur leur souris, évoluent souvent sans statut ni protection.<sup>46</sup>

### III. La pandémie du Covid-19 et le développement du travail 4.0

On peut se demander quel est le lien – s'il y en a un – entre les tendances et phénomènes décrits ci-dessus et la pandémie de Covid-19 qui a déferlé en Europe et dans le reste du monde à partir des premiers mois de l'année 2020. À notre avis, la crise sanitaire n'est pas restée et ne reste pas sans conséquence sur les évolutions évoquées. Ses effets sont même divers et variés.

L'impact le plus visible, dans le domaine qui nous occupe ici, a sans doute été celui de la fermeture, temporaire, décidée par les autorités dans plusieurs pays, des commerces, entreprises et autres administrations et écoles, notamment, et le recours accru au travail à distance, rendu possible grâce au développement des technologies de communication, qui s'en est suivi (travail à distance, depuis la maison, multiplication des visioconférences, etc.).<sup>47</sup> La pandémie a en ce sens non pas initié une nouvelle tendance, qui était déjà perceptible avant elle, mais elle l'a sans doute accentuée et accélérée. Et il n'est pas certain qu'un retour à la normale du point de vue sanitaire entraîne un abandon de ces nouvelles formes d'organisation du travail. Les sondages semblent en effet montrer que les travailleuses et travailleurs sont assez équitablement partagés, entre celles et ceux qui préféreraient un retour au travail « en entreprise », d'un côté, et celles et ceux qui s'accommoderaient volontiers d'un maintien, au moins partiel, des possibilités de travail à distance.<sup>48</sup>

Un autre effet, moins tangible, et qui devrait sans doute faire l'objet d'un examen plus approfondi, pourrait être celui de provoquer de nouvelles divisions sociales – ou de nouvelles classes sociales – dans le monde du travail et, plus généralement, dans la société. C'est du moins l'hypothèse qu'ont avancée certains, dès le début de la pandémie. Ainsi, par exemple, l'économiste Robert Reich, professeur à l'Université de Berkeley et à celle de Harvard, notamment, et ancien Secrétaire d'État au travail du Gouvernement du Président Bill Clinton, a publié en avril 2020, dans *The Guardian*, une contribution dans laquelle il considérait que la crise du Covid-19 avait transformé profondément et remodelé complètement notre système de division sociale, faisant émerger quatre nouvelles classes, qu'il qualifiait et décrivait comme suit : *the Remotes* (qu'on pourrait traduire par les « distanciels » [ou les travailleuses et travailleurs à distance]), *the Essentials* (les essentiels), *the Unpaid* (les non-payés) et *the Forgotten* (les oubliés).<sup>49</sup> La première catégorie – les « *Remotes* » –,

<sup>46</sup> Cf. l'ouvrage de CASILLI (note 45).

<sup>47</sup> Concernant la Suisse, cf. DUNAND/WYLER, Quelques implications du coronavirus en droit suisse du travail, in Newsletter spéciale DroitDuTravail.ch du 9 avril 2020 ; DUNAND/WYLER, Coronavirus et droit suisse du travail : quelques questions en période de déconfinement, in Newsletter spéciale DroitDuTravail.ch du 28 mai 2020 ; GEISER/MÜLLER/PÄRLLI, Klärung arbeitsrechtlicher Fragen im Zusammenhang mit dem Coronavirus, in Jusletter du 23 mars 2021.

<sup>48</sup> Voir par exemple le sondage réalisé par l'institut gfs.bern (<https://cockpit.gfsbern.ch/de/cockpit/homeoffice-barometer-2020/#:~:text=Die%20Anzahl%20Stunden%2C%20die%20im,Lockdown%20durchschnittlich%20rund%2032%20Stunden>) (consulté le 23 mai 2022).

<sup>49</sup> REICH, Covid-19 pandemic shines a light on a new kind of class divide and its inequalities, *The Guardian*, 26 avril 2020.

qui regroupe selon lui environ 35% de la main-d'œuvre des États-Unis, est formée des gestionnaires, fonctionnaires et autres techniciens qui passaient de longues heures devant leur ordinateur portable, « couraient » d'une séance en visioconférence à une autre, ou encore numérisaient des documents électroniques ; ces personnes, tout en percevant le même salaire qu'avant la crise, étaient néanmoins, pour beaucoup, anxieuses, craignant la maladie, quoique bien mieux loties et protégées, en comparaison des trois autres classes. Les « *essentiels* » représentent pour leur part environ 30% des travailleuses et travailleurs, et sont celles et ceux qui ont été au front de la crise (personnel hospitalier, personnes actives dans les transports, police, personnel des garderies, de la production agricole et de la transformation des aliments, de la pharmacie, de la voirie et de l'élimination des ordures, service du feu et armée, etc.). Les « *non-payés* », dont Robert Reich estime qu'ils constituent un groupe encore plus important que les chômeurs – et dont les rangs pourraient atteindre 25% – sont celles et ceux qui étaient – ou sont encore – en réduction d'emploi et ont épuisé leurs droits à une compensation, ou qui ont dû mettre la clé de leur entreprise sous la porte et n'ont pas ou plus d'aide de l'État, et qui peinaient ou peinent donc à payer leur loyer et à nourrir leur famille.<sup>50</sup> Quant aux « *oubliés* », il s'agit pour Robert Reich de toutes les personnes pour qui la « distanciation sociale » requise par la gestion de la crise sanitaire était pratiquement impossible, car ces personnes se trouvaient dans des endroits que la plupart des Américains ne voient pas, les prisons, les centres de rétention pour immigrants en situation irrégulière, les camps pour les travailleurs agricoles migrants, les réserves des Amérindiens, les refuges pour sans-abri et les soins infirmiers à domicile, le travail du sexe, etc. L'auteur concluait que, sans surprise, les « *essentiels* », les « *non-payés* » et les « *oubliés* » étaient et sont disproportionnellement pauvres, noirs et latinos, et qu'ils ont été et sont touchés par la pandémie de manière disproportionnée également.

Que l'on partage ou non cette analyse,<sup>51</sup> force est d'admettre que la crise sanitaire a profondément marqué, temporairement au moins, notre mode de production et de travail, ainsi que nos habitudes de vie, de consommation et d'organisation sociale. Elle a, sinon créé, du moins mis en évidence et accentué, pour ne pas dire exacerbé, des problématiques préexistantes dans nos sociétés, mais qui étaient peut-être demeurées au moins partiellement latentes, comme l'extrême pauvreté qui a conduit de nombreuses personnes, dans nos villes, à faire la queue aux points de distribution de nourriture.

Dans un registre analogue, on sait aujourd'hui – plusieurs études l'ont montré – que la crise sanitaire s'est répercutée fort différemment sur les femmes et les hommes et a accentué les inégalités de genre.<sup>52</sup> Ce qui constitue sans doute un indice fort que le principe de l'égalité

<sup>50</sup> REICH précise que beaucoup de ces emplois se situaient dans les services personnels qui ne peuvent pas être effectués à distance, comme le commerce de détail, la restauration et l'accueil. Mais alors que les consommatrices et consommateurs ont freiné leurs dépenses, les licenciements se sont répandus aussi dans les médias, les entreprises technologiques et chez les fabricants de biens de consommation.

<sup>51</sup> Voir aussi, pour la Suisse, et pour d'autres références, la *Policy Brief* « Stratification sociale du Covid-19 » de la *Swiss National Covid-19 Task Force*, mise à jour le 24 mars 2022, accessible sur le site de la *Task Force*, <<https://sciencetaskforce.ch/fr/policy-brief/stratification-sociale-du-covid-19/>> (consulté le 23 mai 2022).

<sup>52</sup> Voir notamment, à ce propos, l'étude du Bureau d'études de politique du travail et de politique sociale BASS, commandée par la Commission fédérale pour les questions féminines, STUTZ/BISCHOF/LIECHTI, *Genderspezifische Effekte der staatlichen Massnahmen zur Bekämpfung des Coronavirus Covid-19*, Berne, mai 2022, accessible sur le site de la Commission (<<https://www.ekf.admin.ch/ekf/fr/home/documentation/etudes-et-recommandations.html>>, consulté le 23 mai 2022). Voir déjà, et pour d'autres références, la *Policy Brief* « Inégalité des genres dans la crise du Covid-19 » de la *Swiss National*

entre femmes et hommes, dans la vie professionnelle notamment, est encore loin d'être pleinement réalisé et continuera à représenter un défi, de manière générale, mais aussi pour le droit du travail en particulier.

#### IV. Conclusion

En prenant un peu de distance par rapport au droit du travail, on peut aussi se demander – mais c'est là une hypothèse qui mériterait confrontation et vérification – si la pandémie du Covid-19 qui a si fortement frappé nos modes de vie et ébranlé nos certitudes, n'a pas aussi contribué, avec les autres tendances identifiées plus haut (raréfaction ou fragmentation du travail salarié, développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication), à un glissement vers l'individualisme et le repli sur soi, à une perte des valeurs collectives – comme celles de la solidarité et du débat démocratique –, valeurs dont certaines étaient du reste portées par les grandes organisations et les mouvements politiques et syndicaux nés au 19<sup>ème</sup> siècle, mais dont l'importance et l'influence sont allées decrescendo au cours de la seconde moitié du 20<sup>ème</sup> siècle, et surtout depuis les crises économiques du dernier quart du siècle. Les débats passés et encore partiellement actuels en lien avec la gestion de la pandémie, et la violence avec laquelle les opinions et antagonismes s'expriment, notamment à travers les réseaux sociaux, témoignent probablement, dans une certaine mesure au moins, de ce qui pourrait être perçu comme un changement de paradigme en matière de débat et d'organisation démocratique.

Avec sa trilogie de droit privé du contrat de travail, de droit public de protection des travailleuses et des travailleurs et de droit collectif, de droit des relations industrielles, comme on dit parfois à l'étranger, le droit du travail est au centre – et est particulièrement représentatif – de ces valeurs collectives, de solidarités, multiples, et de débat démocratique. Il est dès lors particulièrement susceptible d'être touché par leur remise en cause, ou leur crise. S'il est vrai qu'il se situe « à la croisée des chemins », son évolution nécessite donc d'être soigneusement observée, analysée et accompagnée par des personnalités avisées, comme le récipiendaire de ces *Mélanges*, dont on espère qu'il continuera à nous faire profiter de ses connaissances et de ses conseils en la matière.

---

*Covid-19 Task Force*, du 14 mai 2020, accessible sur le site de la *Task Force*, <<https://scienctaskforce.ch/fr/policy-brief/inegalite-des-genres-dans-la-crise-du-covid-19/>> (consulté le 23 mai 2022).