

# Observations sur le concept de dignité appliqué aux relations de travail

par Franck HÉAS, Maître de conférences à l'université de Nantes (1)

## PLAN

### I. Le droit de la dignité de la personne humaine

- I.1. Les sources supra-nationales
- I.2. Les sources internes

### II. Le droit à la dignité du travailleur

- II.1. Les conditions de travail
- II.2. La nature de la prestation de travail

**La dignité du travail est un tableau offert au Bureau International du Travail (BIT) en 1931 par la Confédération internationale des syndicats chrétiens. Suite à la commande de cette dernière, l'œuvre fut réalisée par un peintre français, Maurice Denis. La toile d'envergure, de six mètres sur trois, représentait le Christ conversant avec un groupe de travailleurs, après avoir déposé les outils de son travail. Cette fresque fit l'objet d'une cérémonie d'inauguration, présidée par Albert Thomas, dans les locaux du BIT (2), le 9 juin 1931, lors de la quinzième session de la Conférence annuelle de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). A cette occasion, les débats furent essentiellement consacrés aux conséquences de la crise économique mondiale et aux mesures nécessaires pour en limiter l'impact sur le marché du travail (essor du chômage). Les sujets de divergences pouvaient donc être profonds entre les organisations d'obédience socialiste et les syndicats s'inscrivant dans une doctrine religieuse. Par un tel don, les organisations syndicales chrétiennes de l'époque entendaient alors marquer leur attachement à l'action de l'OIT et rappeler les connexions existant entre les valeurs chrétiennes (notamment celle de dignité (3)) et les fondements de cette organisation : régulation des relations de travail dans un cadre nécessairement international ou encore protection de la main d'œuvre (« les ouvriers ») (4). Le tableau de Maurice Denis, dont le titre a été choisi par les commanditaires (les syndicats chrétiens), entendait souligner que le travail doit procurer dignité. Il s'agissait donc de symboliser les liens entre ces deux notions, fondements de l'OIT. Pour ce faire, l'œuvre se voulait en premier lieu une allégorie de la place de la religion au travail, afin de souligner l'importance des organisations syndicales chrétiennes. D'une certaine manière, il est possible de considérer que cette fresque a aussi contribué à l'émergence du concept de dignité dans le cadre professionnel, le terme étant auparavant très peu usité en la matière et encore moins dans des textes à valeur normative.**

**A cet égard, la déclaration de Philadelphie de mai 1944 concernant les objectifs (redéfinis) de l'OIT prévoit expressément que « tous les êtres humains, quels que soient leur race, leur croyance ou leur sexe, ont le droit de poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, dans la sécurité économique et avec des chances égales ». La finalité est de contribuer à « une paix durable... sur la base de la justice sociale », par l'intermédiaire notamment des activités professionnelles. Incontestablement lié**

(1) Droit et Changement Social, UMR-CNRS n° 3128, Université de Nantes.

(2) Il s'agit des locaux occupés dans un premier temps par le BIT à Genève. Aujourd'hui, le BIT occupe d'autres lieux et le bâtiment initial du BIT est à présent occupé par l'OMC.

(3) Maurer B., *Le principe de respect de la dignité et la Convention européenne des droits de l'Homme*, Paris, La Documentation française, 1999, p. 30 et s.

(4) Sur le contexte et la signification de l'œuvre : Delpal B., Sur le tableau de Maurice Denis : La dignité du travail (Genève, 1931), *Chrétiens et sociétés XVI<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècles* 2002, n° 9, p. 139.

au travail (5), le principe de dignité (6) est néanmoins appréhendé ici plus largement comme devant bénéficier à toute personne (7).

De ce point de vue, cette dignité humaine renvoie à la considération, au respect et à l'égard dus à tout individu (8). Même si la notion est complexe et multiple, il semble s'agir ici d'une prérogative générale ou d'un droit subjectif reconnu à toute personne. Sur le plan juridique, la dignité apparaîtrait alors comme un droit extra patrimonial, lié intrinsèquement à la qualité d'être humain. Cette dimension globale du concept de dignité explique que la plupart des textes internationaux adoptés ces cinquante dernières années soulignent cet impératif (9). La notion de dignité renvoie en effet à la valeur qui doit être reconnue à tout individu, ce qui implique un mode de traitement, respectueux de la personne dans sa totalité. Chaque être humain doit donc être considéré par autrui et envisagé avec égards dans tous les aspects de son existence, ce qui implique de ne pas traiter la personne comme une chose ou un animal et que ses besoins vitaux soient satisfaits. Même si ce caractère nécessairement transversal explique que la dignité ait pu être mobilisée de façon extensive (10), il n'en demeure pas moins que « l'homme ne peut être réduit ni à son corps, ni à son esprit, car c'est l'unité de ces deux dimensions qui est sa marque propre et qui doit être respectée » (11).

Valeur fondamentale de nombreux systèmes juridiques (12), la dignité de la personne humaine inclut nécessairement celle du travailleur. Plus largement, cette dignité peut donc être également liée au travail. En effet, l'exercice d'une activité professionnelle remplit une fonction socialisante (13) : le travail doit procurer à son auteur des moyens de subsistance et une juste reconnaissance, parce qu'il est utile en tant que membre de la collectivité. Outre la liberté de travailler et l'organisation de l'accès au marché de l'emploi, il a ainsi pu être proposé que l'émblématique droit au travail, appréhendé comme un véritable droit de l'Homme, inclut la dignité (14). Le rattachement de la dignité au travail relève donc d'une approche quantitative, visant à renforcer la place de l'homme dans le cadre des activités professionnelles. Or, les réflexions relatives à la dignité du salarié sont peu nombreuses en doctrine (15). Les présents développements ambitionnent donc de présenter comment le concept de dignité est reçu en droit du travail.

Principe à vocation universelle et donc transversal, ayant récemment émergé en droit positif, du moins dans une dimension opératoire, le concept de dignité fait l'objet d'un encadrement normatif important (I). Il apparaît ainsi comme un droit de l'Homme général, dont l'individu peut se prévaloir dans le cadre des relations de travail (II). De ce point de vue, la dignité est conjointement un principe et un droit (16).

(5) Asquinazi-Bailleux D., Droit à l'emploi et dignité, Pédrot P. (dir.), *Ethique, droit et dignité de la personne*, Mélanges Christian Bolze, Paris, Economica, 1999, p. 123.

(6) Supiot A., *L'esprit de Philadelphie, la justice sociale face au marché total*, Paris, Seuil, 2010, p. 23.

(7) Dans le même sens, la Recommandation n° 136 de 1970 de l'OIT sur les programmes spéciaux pour la jeunesse élargit le champ des politiques de l'emploi en y incluant la sauvegarde de la dignité humaine, l'épanouissement de la personnalité et le développement du sens de la responsabilité individuelle et sociale.

(8) Le décret *Schoelcher* du 27 avril 1848 abolissant l'esclavage affirmait : « l'esclavage est un attentat contre la dignité humaine » (souligné par Fabre-Magnan M., Dignité humaine, in *Dictionnaire des droits de l'Homme*, Andriantsimbazovina et autres (dir.), Paris, PUF, 2008, p. 226).

(9) Fabre-Magnan M., art. préc., p. 226.

(10) Fabre-Magnan M., art. préc., p. 227. Par exemple, en matière de protection du logement : Boccadoro N., Le droit au logement, un droit fondamental ?, in *Droits fondamentaux et droit social*, Lyon-Caen A. et Lokiec P. (dir.), Paris, Dalloz, 2005, p. 92.

(11) Supiot A., Justice sociale et libéralisation du commerce international, Dr. soc. 2009, p. 132.

(12) « *Le respect de la dignité de la personne humaine est une des bases de la civilisation et de l'humanisme* » (Malaurie Ph., La dignité de la personne humaine, la liberté sexuelle et la Cour européenne des droits de l'Homme, *LPA 2006*, n° 152, p. 6). Sur le droit québécois : Brunelle C., La dignité dans la Charte des droits et libertés de la personne : de l'ubiquité à l'ambiguïté d'une notion fondamentale, *Revue du barreau 2006*, n° thématique hors série, p. 143.

(13) *Tisser le lien social*, Supiot A. (dir.), Paris, Editions MSH, 2004, 370 p.

(14) Mundlack G., Le droit au travail : coupler droits de l'Homme et politique de l'emploi, *RIT 2007*, vol. 146, n° 3-4, p. 208.

(15) De Tissot O., Pour une analyse juridique du concept de « dignité » du salarié, *Dr. soc.* 1995, p. 972 ; Revet T., La dignité de la personne humaine en droit du travail, in *La dignité de la personne humaine*, Pavia M.L. et Revet T. (dir.), Paris, Economica, 2000 ; Bonnechère M., Santé-sécurité dans l'entreprise et dignité de la personne au travail, *Dr. Ouv.* 2003, p. 453.

(16) Pédrot P., La dignité de la personne : principe consensuel ou valeur incantatoire, in Pédrot P. (dir.), *Ethique, droit et dignité de la personne*, Mélanges Christian Bolze, ouvr. préc., p. XIII.

# I. Le droit de la dignité de la personne humaine

La notion de dignité n'est pas inconnue en droit et est en effet inscrite dans de nombreuses sources supra nationales (I.1) et internes (I.2). De ce point de vue, il existe un droit objectif de la dignité de la personne humaine. Cet encadrement normatif relativement récent participe d'une logique de « *sacralité de l'Homme* » (17). Le droit établit ainsi comme dogme la valeur supérieure de l'individu et la dignité en constitue le fondement transversal.

## I.1. Les sources supra-nationales

### a) La dignité en droit international

C'est d'abord au niveau mondial que la notion de dignité a été introduite dans l'ordonnement juridique. En effet, dès 1944, la déclaration de Philadelphie de l'OIT est un des premiers textes internationaux à ériger la dignité comme principe général et fondamental en droit international. Plus précisément, il s'agit alors d'imposer la dignité, le développement et la sécurité des individus comme des objectifs premiers assignés à toute action économique (18). Depuis, la déclaration de l'OIT de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail renforce cette dimension centrale de la dignité (19). Ce texte ambitionne de poser des normes minimales pour toute activité professionnelle, s'imposant au-delà de la ratification éventuelle des conventions internationales par les Etats membres de l'OIT. Les domaines visés sont la liberté d'association et la négociation collective, l'élimination du travail forcé ou obligatoire, l'abolition du travail des enfants et la lutte contre les discriminations en matière d'emploi. De ce point de vue, la déclaration de 1998 contribue à l'émergence de droits fondamentaux dans ces quatre champs, afin de limiter l'impact de la seule approche économique de la mondialisation (20).

C'est dans ce cadre que le travail décent doit être apprécié. En effet, cet autre concept implique que toute activité professionnelle doit assurer « *liberté, sécurité, dignité et équité à qui le réalise* » (21). La personne est digne dès lors qu'elle dispose d'un travail décent, c'est-à-dire un « *travail productif allant de pair avec la protection des droits et permettant d'obtenir un revenu suffisant et de bénéficier d'une protection sociale appropriée ; cette notion implique aussi un volume de travail suffisant dans la mesure où tout un chacun doit avoir pleinement accès à des possibilités d'emploi lucratif* » (22). Élément central du travail décent (23), la dignité est ici entendue comme une norme standard, un principe de base s'imposant systématiquement au bénéfice de tout membre de la société (24), y compris donc au travail.

C'est dans une dimension similaire que doit être entendue la dignité (25) dans la Déclaration universelle de droits de l'Homme, adoptée par l'Assemblée générale des Nations-Unies le 10 juin 1948. Outre le préambule qui souligne la valeur fondamentale de la dignité devant être reconnue à « *tous les membres de la famille humaine* », la notion est explicitement mobilisée dans des dispositions relatives au travail (droit à la sécurité sociale, au travail et à une rémunération décente et liberté syndicale). L'article 22 souligne que la satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels est nécessaire à la dignité de toute personne. L'article 23 prévoit notamment qu'une rémunération « *équitable et satisfaisante* » doit permettre au travailleur et à sa famille d'être assurés d'« *une existence conforme à la dignité humaine* ».

Dans le même sens, la Charte sociale européenne révisée le 3 mai 1996 consacre le droit à la dignité dans le travail, ce qui implique notamment une protection contre le harcèlement sexuel et les comportements condamnables, hostiles et offensifs (article 23). Le droit international entend donc la notion de dignité de

(17) Supiot A., *Homo juridicus, Essai sur la fonction anthropologique du droit*, Paris, Seuil, 2005, p. 20.

(18) Supiot A., *Le droit du travail bradé sur le marché des normes*, Dr. soc. 2005, p. 1091.

(19) Droits du travail et droits de l'Homme, RIT 1998, vol 137, n° spécial ; Maupain F. La « valeur ajoutée » de la déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail pour la cohérence et l'efficacité de l'action normative de l'OIT, in *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, Daugareilh I. (dir.), Bruxelles, Bruylant et LGDJ, p. 1.

(20) Daugareilh I. (dir.), *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, ouvr. préc., p. XVII.

(21) *Le travail décent*, Rapport du directeur général, 87<sup>e</sup> session de l'OIT, Genève, juin 1999 (<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>) ; Bonnechère M., *L'optique du travail décent*, Dr. Ouv. 2007, p. 57, disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier>.

(22) Somavia J., *Un travail décent*, Rapport du directeur général du BIT à la 87<sup>e</sup> session de la Conférence internationale du travail, 1999, Genève. Sur le travail décent : Travail décent pour chacun, *Le Monde Diplomatique*, septembre 2001, p. II ; La mesure du travail décent, RIT 2003, vol 142, n° spécial, 295 p.

(23) Sen A., *Travail et droits*, RIT 2000, vol 139, n° 2, p. 129.

(24) Ces principes sont rappelés dans la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, adoptée par la Conférence internationale du travail à sa 97<sup>e</sup> session, le 10 juin 2008 (Genève).

(25) La Charte des Nations-Unies signée à San Francisco le 26 juin 1945 consacrait déjà dans son préambule le principe de « *la dignité et la valeur de la personne humaine* ».

manière transversale et fondamentale, spécifiquement en matière de relations professionnelles. C'est également le cas au niveau communautaire (26).

## b) La dignité en droit communautaire

Le Traité instituant l'Union européenne ne contient aucune acception du terme de dignité. Toutefois, d'autres textes fondamentaux envisagent la notion. Ainsi, la Déclaration des droits et libertés fondamentales adoptée par le Parlement européen le 12 avril 1989 (27) précise en son article 1<sup>er</sup> que « *la dignité humaine est inviolable* ». Ce texte solennel ambitionnait de rappeler les principes devant gouverner à l'action communautaire et notamment, « *le bien-être des hommes et des femmes* ». La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000 (28) souligne également dans son préambule les valeurs « *indivisibles et universelles* » que sont la dignité humaine, la liberté, l'égalité et la solidarité. Plus précisément, ce texte comprend un chapitre I expressément relatif à la dignité. Le vocable recouvre ici la dignité humaine (qui doit être respectée et protégée, car inviolable), le droit à la vie et le droit à l'intégrité de la personne. Il en résulte que la dignité, tout en constituant un droit fondamental de tout individu, est également la condition *sine qua non* du respect de tous les autres droits inscrits dans la Charte. A cet égard, la dignité est bien consubstantielle à l'ensemble des prérogatives reconnues par ce texte. C'est pourquoi la dignité présente un caractère transversal et fondamental et apparaît comme un « ciment normatif » sur lequel peuvent se développer tous les autres droits fondamentaux (29).

Dans ce cadre très général, le juge communautaire a pu être amené à examiner certains contentieux sous l'angle de cette exigence générale de respect de la dignité de la personne. Ainsi, dans un arrêt rendu le 14 mai 2004, la Cour de Justice des Communautés européennes (CJCE) examinait la situation d'une société allemande s'étant vue interdire par les services de police de mener une activité de jeux de guerre en réel : munis d'armes fictives, les participants s'affrontaient au sein d'une zone dénommée « *laserdrome* », en simulant des actes d'homicide. La question posée était de déterminer si l'interdiction d'une

telle activité n'était pas contraire aux principes de libre circulation des services et des marchandises posés par le Traité, la société allemande s'approvisionnant auprès d'une entreprise anglaise. Or, le juge allemand avait estimé que l'activité litigieuse portait atteinte à l'ordre public. Le divertissement se fondant sur des semblants d'homicides était contraire à la dignité humaine, consacrée par la Constitution allemande. Le principe de libre circulation pouvait dès lors en l'espèce être écarté. Le juge national soulignait en effet que la dignité humaine est un principe constitutionnel auquel est susceptible de porter atteinte « *un renforcement chez le joueur d'une attitude niant le droit fondamental de chaque personne à être reconnue et respectée, tel que la représentation, comme dans le cas d'espèce, d'actes fictifs de violence à des fins de jeu. Une valeur constitutionnelle suprême telle que la dignité humaine ne saurait être écartée dans le cadre d'un jeu de divertissement* ».

Rappelant que la protection des droits fondamentaux fait partie de ses attributions, la CJCE s'est rangée à cette analyse en soulignant que « *l'ordre juridique communautaire tend indéniablement à assurer le respect de la dignité humaine en tant que principe général du droit* ». Dès lors, la protection supérieure de cette dignité justifie qu'il soit apporté une restriction, y compris à une liberté fondamentale garantie par le Traité telle que la libre prestation de services (30). La CJCE confirme par cette décision le caractère fondamental du principe de respect de la dignité en droit communautaire qui peut primer sur une autre liberté garantie (31). Le droit communautaire et le droit international contribuent donc incontestablement à l'encadrement normatif de la dignité de la personne humaine. Pareillement, en droit interne, la dignité est affirmée comme un principe dominant.

## I.2. Les sources internes

### a) La dignité en droit constitutionnel

En droit français, la dignité est également appréhendée comme un principe fondamental et supérieur. Néanmoins, cette consécration a été tardive par rapport au droit international. Le concept de dignité est ainsi absent du préambule de la Constitution du 27 octobre

(26) Retterer S., Le concept de dignité en droit communautaire : du droit positif au droit prospectif, in Pédrot P. (dir.), *Ethique, droit et dignité de la personne*, Mélanges Christian Bolze, ouvr. préc., p. 87.

(27) Résolution du Parlement européen du 12 avril 1989 portant adoption de la Déclaration des droits et libertés fondamentaux, JOCE, n° C 120, 16 mai 1989, p. 51.

(28) Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, JOCE, n° C 364, 18 décembre 2000, p. 1, reproduite au Dr. Ouv. 2001 p. 105.

(29) Moreau M.A., Les droits fondamentaux des travailleurs dans l'Union Européenne, in *Mondialisation, travail et droits fondamentaux*, ouvr. préc., p. 57. Dans le même sens,

Brunelle C. évoque la dimension « universaliste » de la dignité (art. préc., p. 166)

(30) CJCE, 14 octobre 2004 aff. C-36/02.

(31) Différemment, dans les affaires *Viking* (CJCE 11 décembre 2007, aff. C-438/05) et *Laval* (CJCE 18 décembre 2007, aff. C-341/05), le juge communautaire a estimé que l'exercice d'un droit syndical était insuffisant pour inciter un employeur à conclure une convention collective afin de limiter sa liberté d'établissement ailleurs ou pour l'amener à respecter des rémunérations conventionnelles minimales : selon la Cour, aucune atteinte à la dignité n'étant ici en cause, le droit syndical ne pouvait porter atteinte au principe communautaire de la libre prestation de service.

1946 ou de la Constitution du 4 octobre 1958 (32). Antérieurement, la notion n'était pas pour autant inconnue en droit positif, mais dans une dimension restrictive. Ainsi, l'article 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen du 26 août 1789 prévoyait que tout individu pouvait accéder à « *toutes dignités, places et emplois publics* » selon ses capacités. Le terme était alors employé dans une acception différente de celle de droit fondamental et renvoyait plus précisément à la fonction occupée. Pareillement, l'article 1<sup>er</sup> de la Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948 rappelait le principe d'égalité entre les êtres humains « *en dignité et en droits* ». La dignité n'est donc pas consacrée par le bloc de constitutionnalité comme un principe fondamental. C'est pourquoi, au début des années 1990, il avait été proposé d'inscrire explicitement dans la Constitution française le droit de chacun à la dignité de sa personne (33). Cette proposition n'avait pas été suivie d'effet.

Au-delà de la généralité de ces premiers textes et à l'instar des sources supra-nationales, c'est le Conseil constitutionnel qui a conféré une valeur essentielle à la notion de dignité en droit interne. En l'érigeant au titre de principe à valeur constitutionnelle, il s'est agi d'accorder à ce concept de dignité une valeur juridique précise. Ainsi, dans une première décision du 27 juillet 1994 (34) relative aux lois dites de « bioéthique » (35), le juge a souligné à deux reprises que « *la sauvegarde de la dignité de la personne humaine contre toute forme d'asservissement et de dégradation est un principe à valeur constitutionnelle* » (36). L'énonciation de ce nouveau principe se fondait sur le préambule de 1946 qui vise notamment à limiter les objectifs contraires, portés par certains régimes lors de la Seconde guerre mondiale. Le Conseil constitutionnel rattachait ainsi au principe de respect de la dignité d'autres exigences telles : la primauté de la personne humaine, le respect de l'être humain dès le commencement de la vie, l'inviolabilité, l'intégrité et l'absence de caractère patrimonial du corps humain, l'intégrité de l'espèce humaine et l'interdiction de toute pratique eugénique. La

dignité est ici entendue comme un principe générique, englobant d'autres garanties.

De même, dans une décision de 1995 où était examinée la constitutionnalité de la loi relative à la diversité de l'habitat (37) et une autre de 1996 relative à la loi tendant à renforcer la répression du terrorisme (38), le Conseil a rappelé que la dignité constitue « *un principe à valeur constitutionnelle* ». Pareillement, à propos de l'examen de la loi d'orientation relative à la lutte contre les exclusions, le juge constitutionnel a souligné à nouveau que « *la sauvegarde de la dignité de la personne humaine contre toute forme de dégradation est un principe à valeur constitutionnelle* » (39). Un tel principe désigne ainsi une règle de droit qui, sans être expressément consacrée par les textes constitutionnels, résulte néanmoins, plus ou moins, de ceux-ci. Cette catégorie spécifique de principes relève de la seule compétence du Conseil constitutionnel, qui considère qu'ils s'imposent au législateur et au pouvoir réglementaire. Il s'agit donc de règles prétoriques à très haute valeur normative.

## b) La dignité dans la loi

Dans le cadre fixé par le juge constitutionnel, le législateur recourt à la notion de dignité qui apparaît en droit français comme « *un principe supérieur, fondamental, matriciel* » (40). Ainsi, le Code civil consacre aujourd'hui de façon générale « *la primauté de la personne* », tout en interdisant les « *atteintes portées à la dignité de celle-ci* » (41). C'est pourquoi « *les restes des personnes décédées* » doivent être traités « *avec respect, dignité et décence* » (42). De même, la loi garantit « *les libertés individuelles, les droits fondamentaux et la dignité* » des majeurs protégés (43). Dans le même sens, l'exigence de dignité fonde la lutte contre la pauvreté et les exclusions (44), l'action sociale et médico-sociale (45) ou encore, par exemple, le logement des personnes défavorisées (46). La dignité est également un impératif qui s'impose aux assesseurs des tribunaux du contentieux de l'incapacité (47) et aux fonctionnaires de la police nationale (48).

(32) A l'inverse de la plupart des constitutions des autres Etats européens (Dupré C., *Human dignity and the withdrawal of medical treatment : a missed opportunity*, *European Human Rights Law Review* 2006, Issue 6, p. 595).

(33) Rapport du Comité consultatif pour la révision de la Constitution, JO, 29 juillet 1994, p. 11031.

(34) D 1995, p. 237, note Mathieu B.

(35) Etaient examinées par le Conseil constitutionnel la loi relative au respect du corps humain et la loi relative au don et à l'utilisation des éléments et produits du corps humain, à l'assistance médicale, à la procréation et au diagnostic prénatal.

(36) Décision n° 94-343/344 DC du 27 juillet 1994, JO, 29 juillet 1994, p. 11024.

(37) Décision n° 94-359 DC du 19 janvier 1995, JO, 21 janvier 1995, p. 1166.

(38) Décision n° 96-377 DC du 16 juillet 1996, JO, 23 juillet 1996, p. 11108.

(39) Décision n° 98-403 DC du 29 juillet 1998, JO, 31 juillet 1998, p. 11710.

(40) Pédrot P., *La dignité de la personne : principe consensuel ou valeur incantatoire*, art. préc., p. XIII.

(41) Article 16 C. civ.

(42) Article 16-1-1 C. civ.

(43) Article 415 C. civ.

(44) Article L. 115-1 C. act. soc. et fam..

(45) Article L. 116-2 C. act. soc. et fam.

(46) Article L. 312-5-3 C. act. soc. et fam.

(47) Article L. 143-2-1 CSS.

(48) Article 7 C. déontologie de la police nationale.

Le Code pénal contient par ailleurs un titre relatif aux atteintes à la personne humaine, parmi lesquelles figure « *les atteintes à la dignité de la personne* » (49) qui sont relativement nombreuses : discrimination, traite des êtres humains, proxénétisme, prostitution de personnes vulnérables, exploitation de la mendicité, conditions indignes de travail et d'hébergement, bizutage et atteinte au respect dû aux morts. Pareillement, le droit pénal sanctionne tout acte insultant ou offensant, comme l'outrage à un magistrat, un juge ou juré (50) ou « *à une personne chargée d'une mission de service public, susceptible notamment de porter atteinte à sa dignité* » (51) ou encore les messages violents, pornographiques

ou attentatoire à la dignité humaine (52). Une peine d'emprisonnement peut également être remplacée par un stage de citoyenneté, dont l'objectif est de rappeler « *les valeurs républicaines de tolérance et de respect de la dignité humaine* » (53).

En droit français, la dignité apparaît essentiellement comme un principe fondamental qui fonde et justifie le respect dû à chaque être humain. A cet égard, la dignité renvoie à « *la valeur intrinsèque de la personne* » (54) dont la loi organise la protection contre les atteintes susceptibles de résulter d'autrui ou de l'individu lui-même. C'est pourquoi la dignité est également garantie lors de l'exercice d'une activité professionnelle.

## II. Le droit à la dignité du travailleur

Appréhendé largement et à différents niveaux en droit, le concept de dignité présente immanquablement un caractère transversal. Existe-t-il pour autant un « *droit à la dignité* » (55) au travail, c'est-à-dire une prérogative individuelle dont pourrait se prévaloir l'individu (56) ? La dignité peut-elle faire l'objet en elle-même d'une créance que le travailleur pourrait activer à l'encontre d'un débiteur ? La réponse n'est pas aisée. Néanmoins, il apparaît qu'en droit positif du travail, le concept de dignité peut être mobilisé à différentes occasions, pour assurer la protection ou sanctionner l'atteinte grave portée à l'individu, dans le cadre professionnel. En effet, cette branche du droit est historiquement un droit de protection, fondé initialement sur la garantie de la santé. De ce point de vue, une des finalités du droit du travail est la protection de la personne du salarié et donc de sa dignité, qu'il s'agisse de l'environnement au sein duquel le travail est fourni (II.1) ou du type de prestation qui est attendu (II.2).

### II.1. Les conditions de travail

#### a) L'organisation du travail

En droit du travail, l'activité professionnelle ne peut être organisée dans un cadre contraire à la dignité de la

personne. A cet égard, une des premières décisions dans lesquelles la Cour de cassation a consacré l'atteinte à la dignité du salarié concernait un VRP licencié pour ne pas avoir exécuté ses obligations, alors qu'il avait été privé « *des moyens matériels d'exécution de ses tâches dans des conditions portant atteinte à sa dignité* » (57). Ce droit fondamental est rappelé comme tel dans l'Accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail (58). Précisément, le harcèlement moral est défini au regard de deux éléments constitutifs (59). Ce harcèlement moral est tout d'abord caractérisé par son objet et apparaît ainsi en cas de dégradation des conditions de travail. Le législateur appréhende également la notion en fonction des conséquences qui en résultent, à savoir une altération de la santé, un avenir professionnel compromis ou une atteinte aux droits et à la dignité de la victime (60). Un harcèlement moral peut donc être contraire à cette dignité reconnue à l'individu au travail (61). C'est par exemple le cas lorsque l'employeur est l'auteur de menaces et de pressions à l'endroit du salarié (62), modifie subitement et sans raison les conditions d'accomplissement du travail (63) ou confie des fonctions incompatibles avec l'état de santé de l'intéressé (64). La solution est identique dès lors que le supérieur hiérarchique a régulièrement un comportement déplacé,

(49) Articles 225-1 à 225-25 C. pén.

(50) Article 434-25 C. pén.

(51) Article 433-5 C. pén.

(52) Article 227-24 C. pén.

(53) Article 131-5-1 C. pén.

(54) Borella F., Le concept de dignité de la personne humaine, in Pédrot P. (dir.), *Ethique, droit et dignité de la personne*, Mélanges Christian Bolze, ouvr. préc., p. 33.

(55) Bonnechère M., art. préc., p. 57.

(56) Mathieu B., La dignité de la personne humaine : quel droit ? Quel titulaire ?, D 1996, I, 282.

(57) Cass. soc. 16 juillet 1998, Dr. Ouv. 2000, p. 200.

(58) JCP S 2010, act. 253.

(59) Une définition semblable est reprise en droit pénal (article 222-33-2 C. pén.).

(60) Article L. 1152-1 C. trav.

(61) Néanmoins, l'atteinte à la dignité n'est pas systématique pour qu'il y ait harcèlement moral, dès lors que les agissements en cause entraînent une altération de la santé ou compromettent l'avenir professionnel de l'intéressé (Cass. soc. 17 juin 2009, n° 07-43947).

(62) Paris 27 mars 2003, RJS 2003, n° 1252.

(63) Cass. Soc. 27 octobre 2004, RJS 2005, n° 4, Dr. Ouv. 2005, p. 117 observations Milet L. : l'employeur avait retiré au salarié ses moyens de communication professionnelle, avait imposé une obligation de se présenter quotidiennement devant la supérieure hiérarchique et avait attribué des tâches sans lien avec ses fonctions à l'intéressé.

(64) Cass. soc. 28 janvier 2010 n° 08-42616, publié au Bulletin.

colérique et violent envers des collaborateurs (65). De même, le retrait arbitraire du statut de cadre, la stagnation de la rémunération, la suppression de primes et d'éléments de salaire et la détérioration progressive des conditions de travail sont autant d'éléments qui laissent présager de l'existence d'un harcèlement moral (66).

Par nature, le concept de harcèlement moral illustre une atteinte portée à la dignité, caractérisée par un détournement du cadre d'organisation du travail afin de nuire au salarié. Les sanctions du harcèlement moral visent donc à protéger le travailleur en matière de relations professionnelles. De ce point de vue, la dignité renvoie aux prérogatives reconnues à l'individu au travail, afin d'y assurer la protection de sa personne et de le prémunir contre tout mauvais traitement (67). Il s'agirait alors d'un véritable droit subjectif garanti par la loi, dont le salarié serait titulaire (68).

Pareillement, l'atteinte à la dignité peut apparaître, à l'occasion d'une relation professionnelle, chaque fois que l'employeur abuse de sa position de donneur d'ordre pour imposer au travailleur des conditions extrêmes. Ainsi, la Cour de cassation a considéré que les conditions d'emploi étaient contraires à la dignité humaine dès lors que le directeur d'un hôtel avait employé plusieurs étudiants, pour une durée de travail supérieure au maximum légal, en les rétribuant en-dessous des minima conventionnels : les intéressés avaient travaillé à la réception de l'établissement sept jours sur sept, de 23 heures à 7 heures du matin, pour une durée hebdomadaire comprise entre 56 et 63 heures et avaient été rémunérés à hauteur de 1 760 francs (soit moins de 270 euros). La vulnérabilité et l'état de dépendance des intéressés résultant du fait que le stage était indispensable à la validation de leur diplôme, les juges du droit ont estimé que l'infraction de fourniture de services non rétribués ou en échange d'une rétribution manifestement sans rapport avec l'importance du travail accompli était constituée, conformément à l'article 225-13 du Code pénal (69). En imposant aux intéressés des conditions de travail excessives au regard de leur situation de stagiaires, la Cour de cassation estime fort justement que c'est à la dignité des personnes qu'il a été porté préjudice. Le droit à la

dignité de la personne implique donc que le travailleur ne soit pas amené à fournir sa prestation dans le cadre de conditions contraires à cette dignité.

## **b) La fourniture de conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine**

C'est plus précisément l'objet de l'article 225-14 du Code pénal, qui sanctionne le fait de soumettre une personne vulnérable ou dépendante à des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine. L'infraction est ainsi constituée par le fait d'employer plus de trente ans une personne à des travaux manuels (jardinage et entretien) pendant toute la journée, sur une propriété, sans horaires définis, ni journée de repos et sans contrepartie en rapport avec le travail fourni (70). La dignité ressort directement de l'environnement de travail et du cadre dans lequel le travailleur est amené à fournir sa prestation.

De même, la Chambre criminelle a pu casser la décision de juges du second degré qui avaient estimé que les conditions de travail n'étaient pas contraires à la dignité de la personne, alors que l'intéressée, jeune ressortissante togolaise, avait travaillé depuis l'âge de 16 ans au domicile de particuliers, sans limite à sa durée de travail et sans jour de repos pendant plus de trois ans. Or, la Cour d'appel avait considéré qu'une atteinte à la dignité humaine impliquait « *par exemple des cadences infernales, des insultes et brimades fréquentes, la nécessité d'une force physique particulière sans commune mesure avec la stature de l'employé, l'exercice de l'activité dans un local insalubre* » ce qui n'était pas le cas en l'espèce. Une telle analyse est rejetée par la Cour de cassation : le non-respect de dispositions du Code du travail peut donc permettre de constater des conditions de travail incompatibles avec la dignité de la personne (71). C'est donc l'examen concret de ces conditions de travail qui permet de constater une contrariété avec la dignité humaine.

C'est pourquoi, même s'il existe des relations affectueuses entre les protagonistes, employer autrui à un travail sans congé et sans rémunération véritable est assimilable à du travail forcé, lequel est incompatible

(65) Cass. soc. 10 février 2009, JCP S 2009, 1224.

(66) Cass. Soc. 24 septembre 2008, Bull. civ. 2008, V, n° 175, Dr. Ouv. 2008, p. 545 observations Adam P. Dans le même sens : Cass. soc. 10 novembre 2009, Bull. civ. 2009, V, n° 247, Dr. Ouv. 2010, p. 124 observations Adam P. (pression continue, reproches incessants, mépris, mise à l'écart du salarié et absence de dialogue).

(67) Lerouge L., Le contrôle de qualification du harcèlement moral au travail, LPA 2009, p. 7.

(68) En dehors d'une hypothèse de harcèlement moral, la Cour de cassation a également considéré qu'il était porté atteinte à la dignité du salarié licencié, dont les agissements fautifs avaient fait l'objet d'une information diffusée auprès du personnel, sans motif légitime (Cass. soc. 25 février 2003, Bull. civ. 2003, V, n° 82).

(69) Cass. crim. 3 décembre 2002, Bull. crim. 2002, n° 215, Dr. soc. 2002, p. 428, observations Duquesne F., Dr. Ouv. 2003, p. 256, observations Richevaux M.

(70) Cass. crim. 30 mai 2006, Dr. Pén. 2006, n° 10, p. 9 : un des arguments du pourvoi soulignait le caractère vague et abstrait du concept de dignité humaine qui ne satisfaisait pas ainsi « à l'exigence de sécurité juridique ».

(71) Cass. crim. 11 décembre 2001, Bull. crim. 2001, n° 256. Dans cette triste affaire, la Cour européenne des droits de l'Homme est également intervenue pour condamner la France, au motif que « les employeurs » n'avaient pas été condamnés (CEDH 2<sup>e</sup> section 26 juillet 2005, AJDA 2005, 1890, observations Flauss J.F.).

avec la dignité humaine. En l'espèce, une jeune ivoirienne privée de son passeport avait été employée à partir de 15 ans et demi et pendant six ans à des tâches domestiques, en contrepartie de quoi elle recevait « *quelque argent de poche ou envoi de subsides en Côte d'Ivoire* » (72). Les conditions de travail sont donc incompatibles avec la dignité humaine chaque fois que le travailleur fournit sa prestation de travail dans un environnement excessivement contraire aux exigences posées en la matière par la loi (congés, durée du travail, repos, rémunération essentiellement). C'est pourquoi certaines entreprises, appartenant principalement à des grands groupes, peuvent conventionnellement s'engager à respecter la dignité des individus, dans le cadre d'accords relatif à la responsabilité sociale, qui touchent alors à l'organisation du travail (73). Différemment, la dignité peut également être en cause au regard du type de prestation attendue de la part du travailleur.

## II.2. La nature de la prestation de travail

Même en l'absence de conditions de travail extrêmes, la dignité du travailleur peut être directement compromise en raison de la nature de la prestation fournie. A cet égard, aucune activité professionnelle ne peut en soi porter atteinte à la dignité de la personne.

Ce principe a été dégagé par le juge administratif à propos de l'affaire dite du lancer de nains. En l'espèce, il s'agissait d'un spectacle qui consistait à faire lancer par des spectateurs une personne de petite taille, l'individu étant alors utilisé comme un projectile. Le maire de la commune dans laquelle la manifestation devait se dérouler l'avait interdite, en se fondant sur son pouvoir de police municipale qui lui permet de prévenir les atteintes à l'ordre public. A l'inverse, se fondant sur la liberté du travail et du commerce, la société organisatrice avait saisi le juge administratif d'un recours en annulation de l'arrêté municipal. Dans une décision en date du 27 octobre 1995, le Conseil d'Etat se prononça pour la validité de l'arrêté. Tout en rappelant que « *le respect de la dignité de la personne humaine est une des composantes de l'ordre public* », le juge administratif considéra qu'une attraction qui porte atteinte à cette dignité peut être interdite (74). Les conditions strictes de travail n'étaient ici nullement en cause et la personne participant au spectacle était rémunérée et complètement consentante. Seule l'objet de

la prestation prévue fut considéré comme indigne. C'est donc bien la nature de la prestation de travail qui apparaît contraire à la dignité de celui qui est censé la fournir.

Principe supérieur à la liberté du travail pourtant consacrée par le préambule de la Constitution de 1946, le concept de dignité peut impliquer une protection de la personne en dépit de la volonté de celle-ci. En effet, lorsqu'il est porté atteinte à la dignité d'un individu, c'est à la collectivité des êtres humains dans son ensemble qu'il est porté préjudice (75). Un tel postulat justifie que l'individu soit également prémuni des actions contraires à sa propre dignité, y compris celles auxquelles il pourrait expressément consentir. Par ailleurs, cette jurisprudence, qui exclut toute activité professionnelle contraire à la dignité de la personne, s'oppose également à ce que le corps ne soit qu'un « *domaine de liberté de la personne* » (76) qui serait complètement libre d'y exercer tout droit.

L'argument fondé sur l'impossibilité d'une activité professionnelle incompatible avec la dignité du travailleur a également été soulevé dans un autre type de contentieux. La Cour de cassation a en effet admis de requalifier en contrat de travail des conventions liant les participants d'émissions de télé-réalité à des sociétés productrices (77). L'affaire concernait des personnes en couple ayant signé un acte, intitulé « *règlement participants* », pour des émissions ayant pour objet de leur permettre de tester séparément leurs sentiments réciproques à l'occasion d'un séjour agrémenté d'activités diverses de loisir avec des personnes de sexe opposé. Appréhendé sous l'angle de la subordination par les juges du droit (78), une partie de la doctrine a considéré que ce type de convention portait atteinte à la dignité humaine et encourait par conséquent la nullité (79). Outre la participation des personnes à des activités pouvant être dégradantes (80), il était aussi exigé des intéressés qu'ils renoncent à de nombreux droits et libertés fondamentaux (droit à l'image, droit à la vie privée, liberté de mouvement). C'est donc l'économie même de ce type de contrat qui impliquerait une atteinte à la dignité du travailleur, au regard des prestations qu'il s'engage à fournir. Polysémique, le concept de dignité permet donc en droit du travail de protéger les salariés contre des activités pouvant apparaître dégradantes ou des conditions de travail particulièrement excessives.

**Franck Héas**

(72) Cass. crim. 13 janvier 2009, Dr. soc. 2009, p. 608, observations Chaumette P.

(73) Accord européen sur la responsabilité sociale du groupe Gaz de France du 2 juillet 2008, Liaisons Sociales Quotidien 2008, n° 183/2008.

(74) CE 27 octobre 1995 *Commune de Morsang-sur-Orge*, AJDA 1995, p. 878.

(75) Edelman B., La dignité de la personne humaine, un concept nouveau, D 1997, chron., p. 185.

(76) Lhuillier G., *La loi, roman*, Québec, PUL, 2008, p. 54.

(77) Cass. soc. 3 juin 2009, JCP S 2009, 293.

(78) Héas F., Etre ou ne pas être subordonné, Dr. Ouv. 2009, p. 405.

(79) François G., Nullité du contrat de travail des participants à une émission de télé-réalité, JCP S 2009, 1196 ; Cohen D., Gamet L., Loft story : le jeu-travail, Dr. Soc. 2001, p. 791 ; Ray J.E., Sea, sex... and contrat de travail, Sem. soc. Lamy 2009, n° 1403, p. 13.

(80) Ce qui n'était pas nécessairement le cas dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 3 juin 2009, mais qui peut exister dans d'autres émissions de télé-réalité.