

# Propos introductifs : l'affirmation et l'invocation des droits fondamentaux individuels et collectifs au travail

par Michèle BONNECHÈRE, Professeur à l'Université d'Evry-Val-d'Essonne

## PLAN

I. La qualification des droits fondamentaux au travail  
A. Ambiguïté  
B. Subversion

II. Le droit des travailleurs à la santé physique et mentale et à la sécurité

**Les droits fondamentaux ne sont pas une catégorie à part de droits. Ils font la cohérence, l'identité d'un ordre juridique, et justifient une priorité, une protection, des limites... Des conceptions formelles visent les droits protégés par la Constitution (1) ou par les normes internationales (2).**

Notre perspective en décidant d'organiser la journée du 28 mai 2010 à l'université d'Evry, était axiologique : rattacher la « *fondamentalité* » à des valeurs, au devoir d'indignation et de *résistance* (3) devant des situations faisant du travail un facteur de mort (4). Le respect des droits fondamentaux sur les lieux de travail comme objet de recherche et objectif d'action, parce qu'il est une aspiration profonde du monde du travail. La dignité de l'Homme au travail s'impose dès lors que « *le travail n'est pas une marchandise* » (5). La primauté de la personne relève ensuite d'un acte de foi : dans une philosophie personnaliste (6), la personne est un accomplissement de l'individu par des engagements et des actes créateurs. Or sans les droits de la personne et ses libertés, le contrat de travail aboutit à la réification, la « *dépossession* » du salarié dénoncée par Marx (7).

La force de travail « *obscur objet* » (8) de ce contrat, a préoccupé la doctrine juridique. Peut-on concilier la subordination (ou l'obéissance hiérarchique) et les droits fondamentaux ? Cette question interpelle le droit du travail au sens large, en tant qu'il surplombe l'opposition secteur privé-secteur public (9). Elle se pose dans le contexte d'une crise économique où les hommes

(1) Dans sa décision 98-401 du 10 juin 1998, le Conseil constitutionnel a visé les « *droits et libertés fondamentaux reconnus aux employeurs et aux salariés* » et fait découler de l'article 4 de la Déclaration de 1789 « *la liberté d'entreprendre, l'égalité devant la loi..., le droit à l'emploi, le droit syndical, ainsi que le droit reconnu aux travailleurs de participer à la détermination collective des conditions de travail et à la gestion des entreprises* ».

(2) Par exemple la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (reproduite au Dr. Ouv. 2001 p. 105).

(3) Au sens de l'appel de grands Résistants (R. Aubrac, G. Tillon, H. Bartoli, S. Hessel...) aux jeunes générations, du 8 mars 2004 ([vivelaresistance.unblog.fr](http://vivelaresistance.unblog.fr)).

(4) Rapport du 4 février 2010 de l'Inspection du travail (S. Catala, section 15 A) transmis au procureur de la République de Paris, après une série de suicides de salariés de France Telecom, concluant notamment à une mise en danger de la vie d'autrui (article 223-1 du Code pénal) de la part de l'employeur.

(5) Déclaration de Philadelphie, 10 mai 1944, concernant les buts et les objectifs de l'Organisation internationale du travail.

(6) « *Une civilisation personnaliste est une civilisation dont les structures et l'esprit sont orientés vers l'accomplissement comme personne de chacun des individus qui la composent... (avec) pour fin dernière de mettre chaque personne en état de pouvoir accéder au maximum d'initiative, de responsabilité, de vie spirituelle* », E. Mounier, *Manifeste au service du personnalisme*, Œuvres, p. 523, éd. Seuil, 1961.

(7) « *Or en quoi consiste la dépossession du travail ?... dans son travail, l'ouvrier ne s'affirme pas mais se nie... il n'y déploie pas une libre énergie physique et intellectuelle mais mortifie son corps et ruine son esprit... dans le travail il se sent extérieur à soi-même. Il est lui quand il ne travaille pas et quand il travaille il n'est pas lui.* » K. Marx, « *Ebauche d'une critique de l'économie politique* », Œuvres, (La Pléiade 1968), t. II, p. 59.

(8) Alain Supiot a parlé de « *l'obscur objet du contrat de travail* » (*Critique du droit du travail*, PUF, 1<sup>re</sup> éd. 1994, 2<sup>e</sup> éd. 2007) ; M. Bonnechère, « *Le corps laborieux* » Dr. Ouv. 1994, pp. 173-185 ; J.-M. Verdier, « *Liberté et travail, problématique des droits de l'Homme et rôle du juge* », D. 1988 chr. 63.

(9) Se rappeler que les agents publics, non soumis au Code du travail, relèvent des principes généraux du droit du travail dégagés par le Conseil d'Etat.

sont surtout considérés comme des moyens et des « ressources » (10), leur bien-être n'étant pas « une fin en soi » (11).

Ces propos introductifs porteront en premier lieu sur le concept de droits fondamentaux au travail (I), son ambiguïté, mais aussi sa force (12). L'on insistera ensuite sur l'invocation et la justiciabilité des droits fondamentaux au travail. Et puisque la liberté d'expression, la liberté religieuse, le respect de la vie privée et familiale, le droit à un environnement sain font ici l'objet de fines analyses juridiques, l'on osera joindre aux précieux exposés des médecins du travail nourris de leur expérience quelques remarques juridiques concernant le droit des salariés à la santé physique et mentale (II), porteur de solutions nouvelles, malgré le « manque d'ambition » des textes dans sa formulation, qui renvoie à une construction, évoquée ici avec profondeur par le Docteur Sandret. D'éminents praticiens développent aussi les « garanties concrètes » (13).

## I. La qualification des droits fondamentaux au travail

Le concept est ambivalent, le champ exact du qualificatif incertain. Des études doctrinales ont porté sur les rapports entre les droits fondamentaux et l'évolution du droit social (14) : importante démarche dénonciatrice d'un risque d'affaiblissement des garanties légales auxquelles ils se seraient substitués. Pourtant la brutalité des relations sociales engendrée souvent par l'organisation du travail, ou les restructurations, amène les salariés à chercher dans les droits et libertés fondamentaux un rempart ultime, et ceci doit être mis en évidence, ainsi que la mobilisation croissante des droits de la personne en droit positif du travail.

### A. Ambiguïté

Pourquoi ne pas dire « droits de l'Homme » ? Ceux-ci renvoient à des combats politiques (15). Les droits fondamentaux seraient plus individualistes, catégoriels. Concentrer les droits sur la personne du travailleur serait prendre le risque d'oublier l'action collective (16). Critique étonnante, si l'on se réfère à la déclaration adoptée par l'Organisation internationale du travail le

18 juin 1998 sur « les droits fondamentaux au travail » : y est affirmée d'abord la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective. Cette déclaration, censée clarifier le rôle des normes internationales du travail face à la libéralisation du commerce mondial, est en même temps un exemple de démarche sélective, voire minimaliste.

### 1° Un choix restrictif dans la déclaration de 1998 relative aux principes et droit fondamentaux de l'OIT

En pleine remise en question de la nécessité des normes internationales du travail, de moins en moins ratifiées, ce texte proclama que tous les Etats membres ont, du seul fait de leur appartenance à l'OIT, l'obligation de respecter et promouvoir quatre droits fondamentaux, parmi lesquels l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (17). N'y figurent ni le droit à la santé et sécurité dans le travail, ni celui à un salaire minimum. La déclaration de 1998 est souvent citée dans les instruments « soft » visant les activités des

(10) « On part des clients, on regarde les sites économiquement rentables, puis on rencontre les personnes et tout se complique car ce ne sont plus les chiffres qui sont en jeu ; on est dans une considération humaine, mais c'est la logique du business qui commande » (propos d'un dirigeant cité in rapport Catala précité, p. 5). A rappeler : à partir de la fin 2006, France Telecom a entamé un plan visant la suppression de 22 000 emplois, le changement de métier pour 10 000 personnes, l'embauche de 6 000 autres.

(11) Quelques économistes francs-tireurs ont fait exception. cf. J.E. Stiglitz, « Emploi, justice sociale et bien être », Rev. int. trav. 2002, n° 1-2, p. 22 ; H. Bartoli, *L'économie multidimensionnelle*, Economica 1991, et *L'économie, service de la vie*, PUG 1996.

(12) Y compris pour les « sans-papiers », comme l'expose ici S. Slama à propos du droit de grève.

(13) Se reporter aux interventions de P.-E. Dross, Yves Struillou, Alexandre Linden, Christian Saïd, en particulier.

(14) A. Lyon-Caen et P. Lokiec (dir. ), *Droits fondamentaux et droit social*, Dalloz, Thèmes et commentaires, 2004 ; I. Meyrat, « Droits fondamentaux et droit du travail : réflexions autour

d'une problématique ambivalente », Dr. Ouv. 2002.343 ; I. Vacarie et A. Lyon-Caen, « Droits fondamentaux et droit du travail » in Mélanges J.M. Verdier, Dalloz 2000, p. 421. Également I. Meyrat, *Droits fondamentaux et droit du travail*, ed. ANRT 2004.

(15) Les droits de l'Homme renvoient à des combats politiques, relève D. Lochak (*Les droits de l'Homme*, Repères, La Découverte 2009).

(16) V. les interrogations de V. Champeil-Desplats, « Les droits et libertés fondamentaux en France, genèse d'une qualification », in Droits fondamentaux et droit social, op. cit. p. 11 et s., spéc. p. 13.

(17) Qui vient après : a) la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, b) l'abolition de toute forme de travail forcé ou obligatoire, c) l'abolition effective du travail des enfants.

entreprises multinationales (18). En 2008, une autre déclaration (justice sociale dans la mondialisation) intègre il est vrai le concept de « **travail décent** », qui renvoie à des **critères** individuels et collectifs dont le pivot est la **dignité** (18 bis), sur lesquels trop peu de juristes travaillent (19).

## 2° Le droit fondamental est-il un droit minimum ?

L'idée que l'ordre public doit s'en tenir à des principes généraux et de moins en moins impératifs sous-tend plus d'une réforme en droit du travail. Le temps de travail, « figure de la déréglementation », illustre les inquiétudes de la doctrine « travailliste » de voir les droits fondamentaux servir de correctif à une flexibilisation des règles. La loi, d'abord « dérogeable », devient supplétive, entraînant la convention collective de branche. Le mouvement profite à l'accord d'entreprise, libre dans ses adaptations (20). Dans sa décision du 7 août 2008, le Conseil constitutionnel (21) a présenté « *la nécessité d'assurer la protection de la santé, de la sécurité matérielle, du repos et des loisirs* » (onzième alinéa du préambule de la Constitution) comme des limites au champ des règles supplétives, mais il n'a pas censuré sur ce fondement le texte devenu loi du 20 août 2008. Risque de voir les droits fondamentaux correspondre à un « *noyau dur restreint* » accompagnant une déconstruction du droit du travail.

## B. Subversion

Les droits fondamentaux réintroduisent dans le monde économique, de l'entreprise, la règle fondée sur des valeurs, la liberté, la sécurité, la vie spirituelle des salariés

: passage obligé du domaine des choses, des produits, des « ressources » à celui des personnes, non réductibles à un « capital » (humain...). Cette logique doit renforcer la définition des finalités du contrat de travail (22). Mais le contrat ne suffit pas. Les droits fondamentaux permettent la définition de « zones d'autonomie » au profit des personnes (23) et contribuent à faire du salarié un **acteur**, individuellement et collectivement, de sa condition. Cela vaut pour la lutte contre « *les risques psychosociaux* » : la présentation du salarié exclusivement comme victime ou comme devant bénéficier d'un « accompagnement » font oublier ses droits d'expression et d'action (24). Les droits fondamentaux au travail n'ont de sens que par la concertation, la contradiction, la possibilité d'agir. Ils se posent nécessairement en terme de pouvoirs, ils sont donc subversifs.

L'examen du droit en vigueur nous apprend que les droits fondamentaux sont rarement définis comme tels (25). Au-delà d'une approche formelle, deux mouvements de fond apparaissent.

## 1° La recherche d'une conciliation entre droits fondamentaux et pouvoir

L'article L. 1121-1 du Code du travail (26) nous renvoie aux libertés publiques qui ont pénétré peu à peu le droit du travail (27). Le renversement est dans la **mise en cause** des pouvoirs de l'employeur opérée par la problématique des droits et libertés fondamentaux du travailleur subordonné : l'illicéité des restrictions est de principe (**nul ne peut**). Mais l'article L. 1121-1 assure un compromis : l'entreprise doit donner une **justification**

(18) Ce que relève C. La Hovary (*Les droits fondamentaux au travail, origines, statut et impact en droit international*, Puf 2009, p. 273 ; v. aussi P. Alston et J. Heenan, « An unintended consequence of the 1998 ILO Declaration on fundamental principles and rights at work », NYU J. int. law and politics, vol. 36, n° 2/3 2004, p. 221.

(18 bis) F. Héas « Observation sur le concept de dignité appliqué aux relations du travail », Dr. Ouv. 2010 p. 461.

(19) « Le travail décent », Rapport J. Somavia, 87<sup>e</sup> session de l'OIT ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)) ; « La mesure du travail décent », RIT 2003, vol. 142 ; M. Bonnechère, « L'optique du travail décent », Dr. Ouv. 2007, p. 57, disp. sur <http://sites.google.com/site/droitouvrier>

(20) V. l'étude infra de M. Miné, et aussi F. Canut, « Temps de travail : le nouvel ordonnancement juridique », journée des juristes du travail du 4 décembre 2009, [www.afdt-asso.fr](http://www.afdt-asso.fr) et Dr. Soc. 2010 p. 379.

(21) Selon le Conseil constitutionnel (10 juin 1998) le législateur doit tenir compte « en particulier (des) droits et libertés fondamentaux reconnus aux employeurs et aux salariés ». Au nombre de ceux-ci, la liberté d'entreprendre, la liberté personnelle du salarié, l'égalité devant la loi, le droit à l'emploi et le droit syndical, le droit des travailleurs de participer à la détermination collective des conditions de travail et à la gestion des entreprises.

(22) E. Dockès, « De la supériorité du contrat de travail sur le pouvoir de l'employeur », in *Analyse juridique et valeurs en droit social*, études offertes à J. Pélissier, Dalloz 2004, p. 203.

(23) F. Guiomard, « Droits fondamentaux et contrôle des pouvoirs de l'employeur », in *Droits fondamentaux et droit social*, op. cit. spéc. p. 80

(24) V. Y. Clot, *Le travail au cœur, pour en finir avec les risques psychosociaux*, La découverte 2010. L'auteur invite à ne pas ignorer la capacité des salariés d'agir collectivement sur la transformation du travail et d'engager une « controverse » sur la qualité du travail.

(25) Dans un arrêt du 17 février 2010 (n° 08-43212) la chambre sociale qualifie les prescriptions de la directive du 4 novembre 2003 en matière de temps minimal de repos de « *règles de droit social d'une importance particulière* », selon une démarche proche de celle de la CJUE. Ce qui est droit fondamental pour une loi ne l'est pas nécessairement pour le Conseil d'Etat ou le Conseil constitutionnel, v. sur ce point v. Champeil-Desplats, loc. cit.

(26) « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ».

(27) L'historique, qui commence avec l'arrêt *Peintures Corona* (CE 1<sup>er</sup> février 1980, Dr. soc. 1980.310, concl. A. Bacquet, Dr. Ouv. 1980 p. 211, n. S. Alter) en a souvent été établi et ne sera pas repris. V. Ph. Waquet, *L'entreprise et les libertés du salarié*, ed. Liaisons 2003.

(objective) de toute restriction (possible donc) et s'en tenir à des mesures **proportionnées**. Sur cette base de proportionnalité, le juge recherchera la conciliation, un point d'équilibre. Le raisonnement est une transposition déformée du droit de la Convention européenne des droits de l'Homme (28). L'article L. 1121-1 étant muet sur la sanction appropriée, le débat glisse parfois du terrain de la violation des droits fondamentaux à celui de la discrimination (*le foulard*), alors que les actes illicites devraient dans les deux cas être frappés de nullité, comme cela est prévu en matière de discrimination. La jurisprudence est encore incertaine (29).

Reste pourtant très fort le mouvement jurisprudentiel faisant référence, au-delà du Code du travail, aux principes constitutionnels, à l'article 9 du Code civil et admettant l'intervention de la Convention européenne des droits de l'Homme dans le champ du contrat de travail (30).

## 2° La mobilisation des normes universelles et européennes

Les droits fondamentaux proclamés par l'OIT le sont comme des **droits conditions**, c'est l'idée du socle. Liberté syndicale, droit de négociation collective doivent assurer la réalisation des autres droits des travailleurs. La Cour de Strasbourg, dans son arrêt *Demir et Baykara c. Turquie* (31), a de plus jugé utile de puiser, pour dégager la portée de la Convention EDH sur la liberté syndicale, dans **l'ensemble** des normes relatives aux droits sociaux fondamentaux, posant ainsi un principe d'interprétation essentiel.

Opposer les ordres juridiques et les normes européennes ou internationales relatives aux droits fondamentaux est une démarche erronée. Les dénonciations de la jurisprudence de la CJCE, selon laquelle l'exercice des droits d'action collective doit être concilié avec les exigences des libertés économiques de circulation et être conforme au principe de proportionnalité (32), seraient plus fortes si elles ouvraient des perspectives. D'abord en rappelant que le traité de Rome tablait sur le progrès économique pour

engendrer le progrès social, et que dans ce grand marché il était revenu à la CJCE d'introduire les droits fondamentaux dès les années 1970, tout en étant réticente à utiliser le vocable en matière sociale. En relevant ensuite que le pas est franchi avec les arrêts *Viking* et *Laval* et que leurs conséquences, certes négatives (33), seront dépassées. L'on ne souscrira pas aux propos selon lesquels « *l'affirmation de droits sociaux par le droit communautaire n'empêchera pas ces droits d'être, procéduralement et statutairement, relégués au second rang par rapport aux libertés de circulation* » (34). Un arrêt du 10 juillet 2010 (34) semble infirmer l'idée d'une soumission du droit fondamental (de négociation collective) au marché (35).

Par-delà les ambiguïtés, un renversement hiérarchique est inévitable pour l'avenir. D'une part, la valeur juridique donnée par le traité de Lisbonne (la même que les traités) à la Charte des droits fondamentaux crée une nouvelle dynamique que ne pourront ignorer ni le juge communautaire, ni le juge national (sur qui pèse l'obligation d'interprétation conforme). D'autre part, l'adhésion de l'Union européenne à la Convention européenne des droits de l'Homme, dont le principe est acquis dans le même traité (article 6) (36) est un événement majeur. Plus formellement qu'auparavant, la CJUE devra se conformer à l'interprétation donnée par la Cour de Strasbourg selon laquelle la liberté syndicale a pour corollaire le droit de grève et sa consistance est celle de la convention 87 de l'OIT ; elle n'a pas un caractère absolu, mais ignore les restrictions tirées des libertés économiques.

Il est vain de dénoncer l' « Europe des marchands » sans prendre parti pour une interprétation des textes fondée sur l'intercomplémentarité des normes européennes et universelles relatives aux droits fondamentaux (37), qui seule fera prévaloir l'Europe des droits de l'Homme.

Parmi les normes universelles, le Pacte du 16 décembre 1966 relatif aux droits économiques et sociaux est invocable directement dans les rapports de

(28) A l'origine la règle de proportionnalité a permis à la Cour européenne des droits de l'Homme de contrôler les atteintes (ingérences) des Etats aux droits et libertés.

(29) Se reporter *infra* à l'étude du Conseiller A. Linden.

(30) Depuis l'arrêt *Speelers*, du 12 janvier 1999, à propos du libre choix du domicile, B. V. n° 7, Dr. soc. 1999, p. 287, note J.E. Ray, Dr. Ouv. 2000 p. 254, n. P. Moussy.

(31) Cour EDH, Grande Chambre, 12 novembre 2008, *Demir et Baykara c. Turquie*, Dr. Ouv. 2009, 352, n. M. Bonnechère.

(32) CJCE 11 décembre 2007, *Viking line (International Transport Workers 'Union)*, aff. C-483/05 ; CJCE 18 décembre 2007, *Laval*, aff. C-341/05.

(33) Le 2 décembre 2009, dans l'affaire *Laval*, le tribunal suédois du travail a condamné les syndicats suédois de la construction

et des électriciens à payer 2,5 millions de couronnes suédoises de dommages-intérêts et frais de justice, soit environ 250 000 euros.

(34) P. Rodière, « L'impact des libertés économiques sur les droits sociaux dans la jurisprudence de la CJCE », Dr. soc. 2010.573, spéc. p. 578.

(35) Arrêt *Commission c/Allemagne* du 10 juillet 2010, aff. C 271/08, parlant du « juste équilibre » dans la prise en considération des intérêts en présence (point 52).

(36) Les modalités dépendent de protocoles à négocier, ce qui n'entame pas l'effectivité du principe.

(37) V. études sur ce thème, J.-F. Flauss, Les petites Affiches 2001, n° 148, p. 9, et M. Bonnechère, SSL 2004, nos 1187 et 1188.

travail selon l'important arrêt du 16 décembre 2008 (38). De l'objectif de **justice sociale** dans la déclaration de Philadelphie, Alain Supiot a dégagé le concept de

« normativité par objectif » en insistant sur l'inversion des objectifs dans le droit de l'Union européenne. S'agissant de la santé-sécurité au travail, ce n'est pas le cas.

## II. Le droit des travailleurs à la santé physique et mentale et à la sécurité

L'idée même d'un droit des travailleurs à la santé est révolutionnaire, car c'est la primauté de l'humain sur le « business ». Ne faisons pas l'impasse sur la finalité de la directive 89/391 (39) : « *L'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs représente un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations purement économiques* ».

Les Chartes traitent de la santé au travail : « *Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité* ». « *Toute personne a droit à son intégrité physique et mentale* » proclame la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Droit à des **conditions de travail équitables**, dit la Charte sociale européenne.

Malgré l'alinéa 11 du préambule constitutionnel visant la protection de la santé et la loi du 4 mars 2002, le **droit** du travailleur à la santé a mis du temps à s'affirmer. Pourtant la problématique des droits fondamentaux des salariés pourrait connaître un nouvel essor dans ce domaine, où se manifeste le lien direct entre le collectif et l'individuel. Trois axes se présentent.

1° L'employeur est responsable de la sécurité et de la santé des travailleurs **dans tous les aspects liés au travail**, selon la formule de la directive communautaire cadre du 12 juin 1989. Les obligations des salariés en la matière ne mettent pas en cause cette responsabilité, liée au **pouvoir**, qui doit se traduire par une politique **d'évaluation** et de **prévention** des risques, indissociable de la gestion de l'entreprise (et de l'organisation du travail) avec l'affirmation d'une dimension collective : information, consultation et participation des représentants des travailleurs. L'article L. 4121-1 (ancien article L. 230-2 issu de la loi du 31 décembre 1991) notamment transpose la directive.

2° La santé au travail est toujours définie comme « **physique et mentale** ». Vision globale, introduite par la loi du 17 janvier 2002, faisant écho à la définition de l'OMS (la santé, un état complet de bien-être physique, mental et social) à laquelle s'est référée la jurisprudence communautaire dans un arrêt fameux du 12 novembre 1996, où la Cour a approuvé le fondement choisi pour la directive temps de travail : la protection de la santé (39 bis). La définition de l'OMS donne du relief à la récente reconnaissance du « *préjudice spécifique d'anxiété* » subi par les salariés exposés à l'amiante et se trouvant « *par le fait de l'employeur dans une situation d'inquiétude permanente* » (40).

Dans le droit de la Sécurité sociale, l'évolution de la notion d'accident du travail a suivi : abandon de la référence à une lésion corporelle soudaine, prise en charge du suicide même s'il n'est pas intervenu sur les lieux de travail. La présomption d'imputabilité ne joue pas alors, mais la désignation du travail comme la cause de son acte dans une lettre laissée par le salarié a été retenue avec d'autres éléments par le TASS des Yvelines pour établir que l'acte était survenu « par le fait » du travail (41).

3° Troisième pilier : l'obligation de garantir la sécurité et la santé au travail, dont la définition et la substance font que progressivement la logique des droits fondamentaux rejoint et dépasse la logique contractuelle. Il faut revenir sur les grandes étapes. L'obligation légale d'assurer la sécurité et l'hygiène au travail, résultant de nombreux textes, a été enrichie. Des principes fondamentaux de prévention dégagés : en premier lieu adapter le travail à l'Homme, disent la directive et le Code du travail (42). A partir du 28 février 2002 avec les arrêts *amiante* de la Chambre sociale, le contrat de travail est mis à contribution. En vertu du contrat de travail, dit la Cour de cassation, l'employeur est tenu d'une obligation de

(38) Soc. 16 décembre 2008, B. V n° 251, Dr. Ouv. 2009 p. 87, n. M. Bonnechère. Ce qui n'ouvre pas au salarié licencié sans cause réelle et sérieuse un droit à réintégration (Soc. 14 avril 2010 : le Code du travail, en subordonnant la réintégration du salarié à l'accord de l'employeur opère une conciliation raisonnable avec... la liberté d'entreprendre).

(39) Directive cadre n° 89/391 du 12 juin 1989 sur l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.

(39bis) Dr. Ouv. 1996 p. 513

(40) Soc. 11 mai 2010, Dr. soc. 2010 p. 847, Avis J. Duplat, p. 839, Dr. Ouv. 2010 p. 604, n. P. Leroy et p. 612, n. F. Guiomard.

(41) Selon le Tass des Yvelines, 9 mars 2010, n° 07-01555, un ensemble d'éléments (cumul de fonctions, objectifs signifiant une charge accrue de travail) ont provoqué un « *stress déstabilisant* ».

(42) Sur ce point, transposition de la directive par l'art. L 4121-1, 4°.



sécurité de résultat. La nouveauté n'est pas la responsabilité contractuelle, mais l'obligation de résultat. Il n'y a pas forçage du contrat. Tout contrat a une finalité sociale conforme à des valeurs : rôle du contrat de travail voulu par les juges dans la **prévention** des atteintes à la santé, droit fondamental.

Le contrat mais **pas seulement le contrat**. L'on trouve dès les années 2005-2006 des arrêts ne rattachant pas l'obligation de sécurité de résultat au contrat de travail, parlant même de « *droit à la sécurité dans le travail* » (43). Ainsi l'arrêt *Propara* du 21 juin 2006 : « *l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise* » et l'absence de faute n'exonère pas l'employeur d'être responsable du harcèlement moral de salariés par un cadre (43 bis).

La démarche aboutit à l'arrêt *Snecma* du 5 mars 2008 : « *il est interdit à l'employeur, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés* » (44). Était en cause une nouvelle organisation du travail, ignorant les avis négatifs du CHSCT après expertise et du comité d'établissement dans un établissement classé Seveso : le droit fondamental à la santé-sécurité comme limite au pouvoir de l'employeur. La Chambre sociale a redit depuis l'exigence d'effectivité attachée à « *l'obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs* » sans faire référence au contrat, notamment dans ses décisions du 3 février 2010 (45), où elle a rappelé que le fait pour l'employeur d'avoir pris des mesures n'est pas exonérateur de sa responsabilité. L'on savait depuis l'arrêt *Société Holophane* du 6 février 2003 (46) que seul le résultat (absence d'atteinte à l'intégrité du salarié) permet au juge de savoir si les mesures « nécessaires » ont été prises. L'évolution ne réside pas dans le caractère « absolu » de l'obligation de sécurité, mais dans l'absence de référence au contrat de travail.

L'exercice du pouvoir de direction est pareillement susceptible d'être soumis au contrôle de la jurisprudence relative au harcèlement moral. Les arrêts du

10 novembre 2009 se situent d'abord sur le terrain de la preuve, car il peut être malaisé dans la pratique de distinguer les reproches ou même les sanctions liés à l'exercice normal du pouvoir de direction du travail et le harcèlement. Sur ce point la Chambre sociale précise : le salarié n'a pas à démontrer l'intention de « l'atteindre », de lui nuire (47). De nouveau l'on est renvoyé au résultat : « *le harcèlement moral est constitué indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel* ».

Dans le strict respect de la lettre et de l'esprit du texte, des **méthodes de gestion** du personnel peuvent constituer un tel harcèlement. La Cour ajoute : « *pour un salarié déterminé* ». Les effets se constatent sur une personne déterminée, mais ce qui fait le harcèlement peut être **collectif**, peut relever de mesures découlant du pouvoir de direction et d'organisation du travail. Celle-ci est très souvent impliquée. Ainsi le 24 mars 2010 la Chambre sociale, dans un dossier de harcèlement par déqualification et mise sous tutelle vexatoire d'un cadre, rejette l'argument tiré de l'exercice du **pouvoir de direction** dans l'affectation des salariés à un poste de travail (48). Cet argument sert aussi le cas échéant pour ignorer les avis du médecin du travail.

La logique de ces décisions jurisprudentielles doit être rapprochée du rapport adressé le 4 février 2010 par l'Inspection du travail au procureur de la République de Paris au sujet de la série de suicides ou tentatives de suicide de salariés des sociétés France Telecom et Orange. Dans ce nouveau rapport Villerme se trouve un leitmotiv : malgré la gravité des faits, malgré les alertes des CHSCT, des médecins du travail, non seulement le lien avec le travail a été contesté par l'employeur, mais l'évaluation des risques n'a pas été faite réellement, et seules des mesures de prévention secondaires (cellules d'écoute, accompagnement) ont été prises. Alors qu'était en cause un plan de réduction d'effectifs accompagné de mobilités contraintes (49), alors qu'il fallait parler d'organisation et de contenu du travail (50) non

(43) Soc. 28 février 2006, n° 05-41555, Dr. Ouv. 2006 p. 408, n. A. de Senga.

(43bis) Dr. Ouv. 2006 p. 535, n. F. Saramito.

(44) Soc. 5 mars 2008, *Sté Snecma*, Dr. Ouv. 2008 p. 424, n. F. Héas, Dr. soc. 2008. 605, obs. P. Chaumette.

(45) Soc. 3 févr. 2010, B. V n° 30.

(46) Soc. 6 févr. 2003, Bull. V n° 48, Dr. Ouv. 2003 p. 281, n. Y. Saint-Jours (arrêt relatif à l'existence d'une faute inexcusable).

(47) Soc. 10 novembre 2009, Bull. V n° 248, Dr. Ouv. 2010 p. 123, n. P. Adam.

(48) Soc. 24 mars 2010, pourvoi n° 07-45414, inédit.

(49) V. l'éditorial de Maurice Cohen, « Restructurations mortelles » (RPDS, octobre 2009, 307).

(50) Une information judiciaire pour infraction à l'article 223-1 du Code pénal (mise en danger de la vie d'autrui) est en cours, on le sait.

seulement au plan individuel, mais dans l'échange contradictoire avec les représentants du personnel (51).

Dans le prolongement de la jurisprudence *Snecma*, un syndicat ou un comité d'entreprise doit pouvoir obtenir du juge la suspension d'une décision de réorganisation du travail, en tant qu'elle a pour effet de compromettre la santé des salariés. Le Tribunal de grande instance de Paris statuant en référé le 6 avril 2010 a ordonné la suspension d'un projet de délocalisation de la Société Générale jusqu'à l'information-consultation du CHSCT, en estimant qu'une délocalisation d'un service (seulement douze personnes sur plus de six mille, disait la direction) est un « *projet important* » relevant de sa compétence (« *sans négliger les aspects psychologiques* » dit l'ordonnance) (51 bis). Au-delà des prérogatives du CHSCT, la problématique incontournable est celle du droit à la sécurité dans le travail dont parle la Cour de cassation, et du droit à la santé physique et mentale, le principe de proportionnalité, on l'aura relevé, étant hors de propos.

Au plan individuel, le pouvoir d'injonction du juge prud'homal, bien que débattu (52), devrait se fonder sur

l'obligation de prévention. Un jugement prud'homal (53) a tiré les conséquences des limites apportées au pouvoir de direction par le droit à la santé des travailleurs en estimant dénué de cause réelle et sérieuse plusieurs licenciements fondés sur une « inaptitude » en réalité résultant des méthodes de gestion mises en œuvre.

Certes les textes et la jurisprudence modifient peu la réalité vécue sur les lieux de travail et ceci contraint le juriste à l'humilité. Les « combats juridiques » (54) valent pourtant qu'on les mène, y compris dans les grèves des « sans papiers ». Chacun doit pouvoir « vivre son travail » (55) dans le respect de sa vie personnelle, produire par son activité un travail de qualité, reconnu comme tel, l'impact des restructurations sur la santé des salariés doit conduire à une responsabilité des entreprises et des groupes, à la prise en compte des aspirations des travailleurs et des analyses de leurs représentants. Les droits de la personne expriment ici leur force pour chaque salarié, et dans le collectif. « *Nous trouvons la communion insérée au cœur même de la personne, intégrante de son existence même* » (56).

**Michèle Bonnechère**

(51) Un arrêt du 30 juin 2010 (n° 09-13640) fait une application concrète de l'article L. 4612-8 C. trav., en précisant qu'en l'absence d'un CHSCT unique pour les sites concernés par une décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail (d'une unité de France Telecom), tous les CHSCT « *territorialement compétents* » doivent être consultés : la concertation au plus près.

(51 bis) RG 10/51557. Le jugement a été confirmé en appel.

(52) Soc. 1<sup>er</sup> juillet 2009, 07-44482, RDT 2009.589, et conclusions J.-M. Béraud.

(53) CPH Angers, 21 juillet 2010, 08/00771.

(54) E. Dockès (dir.), *Au cœur des combats juridiques, pensées et témoignages de juristes engagés*, 510 p., Dalloz, 2007.

(55) Selon l'expression de Y. Clot

(56) E. Mounier, *Manifeste au service du personnelisme*, Œuvres, t. I, p. 535, ed. Seuil 1961.

## Droit à la santé et organisation du travail : quelques repères (1)

Un ensemble de documents récents mettent en évidence les effets des politiques de réorganisation et de "management" sur la santé physique et mentale des travailleurs.

Il est indispensable de les consulter, ce qui est aisé sur le web. L'on trouvera ici également, à titre de "repères", un rappel de textes en vigueur.

M.B.

### I. DES TEXTES

#### 1°) Code du travail

- article L. 4121-1: « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.* »

- article R. 4121-1 : « *L'employeur transcrit dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs.* »

- article L. 1152-1: « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.* »

- article L. 4141-3 : « *Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.* »

- article L. 2313-2 : « *Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il*

*en saisit immédiatement l'employeur (...).* »

*En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.* »

- article L. 4612-3 : « **Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Le refus de l'employeur est motivé. »

- article L. 4614-12 : « **Le comité HSCT peut faire appel à un expert agréé :**

1° *Lorsqu'un risque grave... est constaté dans l'établissement ;*

2° *En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail prévu à l'article L. 4612-8.* »

#### 2°) Code pénal, article 223-1

« *Le fait d'exposer autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement est puni d'un an d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende.* »

*sonnement et de 150 000 euros d'amende.*

**3°) Accord national du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail** (transposant l'accord-cadre autonome signé par les partenaires sociaux européens du 15 décembre 2006 sur le harcèlement et la violence au travail).

« *Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétées et délibérées dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail. La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. (...)*

**Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier.** »

**4°) Directive 89/391 du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la santé des travailleurs au travail**

« Article 6, 1) : *Dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la santé des travailleurs (...).*

2) *L'employeur met en œuvre les mesures prévues au paragraphe 1 sur*

(1) Cette note fait abstraction des repères jurisprudentiels, pour lesquels on se reportera aux études jointes.



la base des principes généraux de prévention suivants :

- a) éviter les risques
- b) évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
- c) combattre les risques à la source
- d) adapter le travail à l'homme en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé... »

**4°) Directives 2000/43 du 20 juin 2000 sur l'égalité de traitement sans distinction de race ou d'origine ethnique, et 2000/78 du 27 novembre 2000 portant cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail** (article 2 §3) :

Constitue une forme de discrimination interdite le « comportement indésirable... qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant et offensant ».

## II. DES RAPPORTS

### a) Rapport HIRES ("Health in restructuring", la santé dans les restructurations) pour la Commission européenne, 2009.

Suite aux restructurations majeures engendrées en Europe, la DG Emploi de la Commission européenne affirme vouloir, par le biais de son projet « La santé dans les restructurations » (HIRES), inscrire ce thème à l'ordre du jour du « calendrier européen ».

Une vingtaine d'experts sous la coordination de Thomas Kieselbach, professeur à l'Université de Brême (Allemagne), à partir d'études de cas, de preuves empiriques, et aussi d'ate-

liers organisés dans différents pays, mettent en évidence les effets des restructurations d'entreprises sur la santé des travailleurs dans un rapport de 139 pages publié en avril 2009. Le rapport mentionne aussi l'impact de ces effets sur les « performances » de l'entreprise.

« ...L'impact des restructurations sur la santé s'étend bien au-delà des licenciements. Tout d'abord, il apparaît de plus en plus que les salariés qui échappent aux réductions d'effectifs, dans ce sens qu'ils réussissent à garder leur emploi, peuvent eux aussi ressentir des effets importants sur leur santé. On appelle cela le « syndrome du survivant – ou du rescapé – des licenciements » (Noer, 1993, 1997). Ensuite, le concept de restructuration ne se limite pas aux réductions d'effectifs, ni à sa forme la plus dure, à savoir la fermeture de l'entreprise (voir encadré 2.1). Une restructuration ne doit pas être considérée seulement comme une « crise » temporaire. C'est devenu une caractéristique permanente du monde du travail, suite à l'introduction de nouvelles techniques de management (la gestion juste-à-temps, le travail en équipe, etc.) et à des formes diverses et plus nombreuses de flexibilité (travailleurs temporaires, etc.). Ces formes de restructurations induisent toutes des risques spécifiques pour la santé et la sécurité » (rapport Hires p. 29).

Parmi les orientations préconisées, l'on relève :

- « de nouvelles orientations à l'intention des inspecteurs du travail (« Inciter les entreprises à considérer les principes généraux de prévention avant et pendant le processus de restructuration, en collaboration avec les représentations des employeurs et des salariés, dans le but d'effectuer une large évaluation et gestion des risques ») et

- un renforcement du rôle des services de santé au travail (« Une véritable

priorité devrait être accordée aux services de santé au travail (SST) pour soutenir la santé des salariés, pendant et après les restructurations »).

### b) Rapports sur Guyancourt (Renault) puis France Telecom, d'un cabinet spécialisé dans la prévention des risques professionnels.

Un cabinet d'expertise agréé par le ministère du Travail, Technologia, a produit deux rapports importants, l'un à la demande de la direction générale de France Telecom, rendu en mai 2010 (« Etat des lieux sur le stress et les conditions de travail », 273 pages), l'autre à la demande du CHSCT du Technocentre Renault de Guyancourt, daté de janvier 2008 (« Analyse de trois suicides - Etude des risques psychosociaux liés à l'organisation du travail », 272 pages).

Ce sont des documents « internes », toutefois rendus publics sur plusieurs sites internet, et largement cités dans la presse. Il est donc recommandé de s'y reporter, et l'on retiendra ici brièvement des éléments primordiaux communs aux deux rapports.

#### 1. Le rôle de la charge de travail

Les consultants voient dans la régulation de la charge de travail une priorité, soulignant que le système de management donne peu de visibilité, et que la « culture du surengagement » s'ajoutant à l'augmentation des objectifs contribuent au développement de situations de travail tendues (le « job strain » affecterait 30 % de salariés de Guyancourt). Un salarié de France Telecom cité parle d'une surcharge « sciemment organisée de manière à devenir insupportable sur les sites destinés à la fermeture ». La charge de travail est vue comme le principal vecteur de l'augmentation du stress. A propos de France Telecom, Technologia ajoute que la taylorisation (qui sépare les tâches de conception de celles d'exé-

(2) Lors de la table ronde finale du colloque, portant sur les « garanties concrètes » du respect des droits fondamentaux au travail, Jean Marc Lassoutanie,

délégué syndical et membre d'un CHSCT à France Telecom-Orange, a beaucoup insisté sur la brutalité et les effets pathogènes de ces mobilités.

(3) Par exemple sur [www.observatoiredustressft.org](http://www.observatoiredustressft.org)

cution) est devenue le modèle d'organisation et de management.

## 2. La question des mobilités contraintes (2)

Des mobilités « *subies ou choisies sans être pour autant assez préparées* » sont visées comme facteur de « *mise en difficulté* ». Sur France Telecom sont évoquées les conséquences des **mobilités fonctionnelles et géographiques, non en tant que telles mais parce que « forcées »**

« *C'est la brutalité des réorganisations, des injonctions et des pressions à la mobilité qui ont été mal perçues, et pour de nombreux salariés mal vécues* ».

Le rapport Technologia sur France Telecom, c'est à souligner, fut réalisé notamment à partir des réponses à un questionnaire envoyé à 102 000 salariés (77, 9% ont répondu), et d'une analyse portant sur 45 rapports d'expertises sollicitées par différents CHSCT du groupe.

### **c) Rapport de l'Inspection du travail**

Avant que le parquet de Paris n'ouvre une information judiciaire sur les suicides intervenus à France Telecom, un rapport lui avait été transmis par l'Inspection du travail sur le fondement de l'article 40 du Code de procédure pénale. En raison de cette procédure, ce très important document de 83 pages, remarquablement motivé, ne peut être publié même en partie. Dans la mesure toutefois où la presse s'y est abondamment reportée, invitant à le consulter sur internet, sa substance peut être évoquée sur l'essentiel. Tout juriste du travail se doit de le lire (3).

Reprenant les faits, le rapport de l'Inspection du travail évoque l'absence de tout accord collectif susceptible d'encadrer les 22 000 suppressions d'emploi (réalisées entre 2006 et 2008 en raison notamment du grand nombre de fonctionnaires (4))

et s'arrête sur les raisons ayant justifié la mise en œuvre du droit d'opposition à un accord de GPEC signé en 2006 par la seule CFTC. L'une d'elles, exprimée par la CGT, venait de ce que le salarié, « co-responsable » de son reclassement, supportait l'essentiel de l'effort consenti en matière de reclassement et d'adaptation à la situation de l'emploi,

#### 1. Le travailleur, « co-responsable » de son reclassement

Alors que loi et jurisprudence font peser les obligations en la matière sur l'employeur, dans le système prévu, l'agent a la charge de la recherche d'un nouvel emploi (interne ou externe) si son emploi est menacé parce qu'il appartient à la catégorie des « métiers en décroissance » ou parce que le site de travail est délocalisé. Au départ du processus, le statut de fonctionnaire a facilité ce type de plan : le fonctionnaire peut être changé d'emploi dès lors qu'il conserve son grade, son échelon, sa rémunération.

#### 2. Les mobilités professionnelles et géographiques contraintes

Cette question est largement évoquée par ce rapport de février 2010, qui réalise en fait une synthèse saisissante à partir des courriers et rapports réalisés antérieurement par les inspecteurs du travail en charge des différentes unités de France Telecom, en faisant référence aux données du rapport du cabinet Technologia (*supra*), aux alertes des médecins du travail, des organisations syndicales, des CHSCT.

#### 3. L'absence d'évaluation des risques résultant des effets pathogènes de l'organisation du travail sur la santé des travailleurs

Sur demande de la Direction générale du travail, les services d'inspection du travail de toute la France avaient relevé dans les « documents uniques » d'évaluation des risques la non-prise en compte des risques psychosociaux liés aux opérations de restructuration et de réorganisation et aux méthodes de management.

Quatre ordonnances de référé, citées dans ce document, rendues sur la contestation par l'entreprise de la nécessité d'une expertise demandée par un CHSCT, à Bordeaux, Toulouse, Créteil et Paris, avaient parlé de « *risque grave* » pour la santé des personnes, allant jusqu'à viser « *une politique managériale empreinte de brutalité* » (TGI Toulouse, 24 septembre 2009).

#### 4. Des mesures curatives individuelles, et un déficit de mesures de prévention

En évoquant différents cas de suicide ou tentative de suicide, le rapport de l'Inspection du travail relève le plus souvent un refus de l'entreprise d'établir un lien entre ces actes et le travail, et l'adoption de mesures « curatives », susceptibles d'agir sur les effets de facteurs avérés (« cellules d'écoutes », « accompagnement », etc.), non sur les causes, c'est-à-dire l'organisation du travail et les méthodes de management.

L'on sait que l'Inspection du travail a considéré réunis les éléments constitutifs du délit de mise en danger d'autrui (art. L. 223-1 du Code pénal), soulignant notamment que les risques psychosociaux, risques liés à l'organisation du travail, entrent dans la catégorie des risques susceptibles de constituer un risque immédiat de mort ou de blessure au sens de ce texte, puisqu'ils peuvent conduire à des suicides, dépressions ou mutilations

Ont été également relevées des infractions « délibérées », notamment aux articles L. 4121-1, L. 4121-3 et R. 4121-1 et suivants du Code du travail, ainsi que l'existence de harcèlement moral au sens de la jurisprudence de la Cour de cassation sur l'implication des méthodes de gestion.

(4) D'où un problème de superposition et d'articulation des sources.