

# Droit du travail et dignité

Par Michèle BONNECHÈRE, ancienne professeure à l'Université d'Évry, Paris-Saclay, chercheuse associée au CRLD\*

## PLAN

- I. La dignité humaine et le droit
  - A. Humanismes et christianisme
  - B. La dignité humaine dans les textes et la jurisprudence
  - C. L'intangibilité d'un concept évolutif
- II. La dignité humaine dans les rapports de travail
  - A. Une construction dans le droit du travail
  - B. Travail décent et travail digne

À moins de ne voir qu'une incantation dans les énoncés normatifs et la jurisprudence, l'on peut affirmer que la dignité est bien une notion juridique, avec ses sources, et qu'elle parcourt le droit du travail. « *Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité* » : c'est l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne.

« *L'atteinte à la dignité de son salarié constitue pour l'employeur un manquement grave à ses obligations* » : selon l'attendu de principe formulé par la chambre sociale le 7 février 2012 (1), et consolidé le 8 février 2023 (2). La portée concrète de ces affirmations est à préciser.

Mais il faut d'abord réaliser que le mot dignité a plusieurs significations. Si la Déclaration de 1789 traite de l'égal accès des citoyens à toutes dignités, c'est par référence aux « dignités » qui regroupaient sous l'Ancien Régime des fonctions importantes. On parlait d'ailleurs des « dignitaires » pour viser ceux qui les occupaient. L'idée d'honneur, de considération est sous-jacente. « *L'individu n'est que le dépositaire d'une dignité qui le transcende et l'oblige* », notait Patrice Adam (3). La proclamation de la Déclaration universelle des droits de l'homme, « *tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droit* », au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, ouvre une perspective bien différente, celle d'un idéal commun à l'humanité, le respect inconditionnel de tout homme ou femme. En 1948 cela sonnait avec une force singulière après « *le mal absolu* (4) » de la Shoah et des tortures barbares et avilissantes infligées aux déportés. « *Je crois à la dignité humaine* », écrivait dans une tribune (5) l'un des artisans de la DUDH, Stéphane Hessel, ayant été lui-même résistant et déporté, en lui donnant un sens dont la force vient du concret : « *une place pour chacun, quel qu'il soit ; un toit, un repas, de la chaleur humaine* ». Voilà qui rend inutile la distinction faite parfois entre dignité-personnalité et dignité-humanité...

Faut-il parler, avec Muriel Fabre Magnan (6), d'axiome, soulignant ainsi le rôle structurel de la dignité en droit ? Le principe de dignité de la personne humaine devient alors « *indémontrable* » : « *La dignité doit être "posée", au sens le plus précis du droit positif, c'est-à-dire qu'à défaut de savoir ce qu'il en est dans le domaine de l'être, il doit être affiché et respecté comme devoir-être.* » Il existe une part de dogmatique dans le droit (7). L'humanité elle-même ne se démontre pas (8) car l'essence de la vie est une question de croyance.

\* Centre de recherche Léon-Duguit (Université d'Évry).

(1) Cass. Soc., 7 février 2012, n° 10-18.686. Bull. 2012. V. n° 58.

(2) Cass. Soc., 8 février 2023, n° 21-14.451.

(3) Patrice Adam, « La dignité du salarié et le droit du travail » (première partie), *RDT*, 2014.168, spéc. p. 171.

(4) Lors d'une commémoration à Birkenau le 27 janvier 2005, Simone Veil, ancienne présidente du Parlement européen, qui fut déportée à Auschwitz, a lancé un appel contre le racisme et l'antisémitisme : « *C'est ici où le mal absolu a été perpétré que la volonté doit renaître d'un monde fraternel, d'un monde fondé sur le respect de l'homme et de sa dignité.* »

(5) « Je crois à la dignité humaine », S. Hessel, Tribune publiée dans *Le Monde* du 4 mai 2012. Stéphane Hessel avait été résistant et avait connu les camps de concentration de Buchenwald et de Dora notamment.

(6) Muriel Fabre Magan, « La dignité en droit : un axiome », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, 2007/1 (volume 58) pages 1 à 30.

(7) Alain Supiot y consacre des développements dans son ouvrage « Homo juridique : Essai sur la fonction anthropologique du droit », Seuil, 2005.

(8) Catherine Labrusse Riou : « *Le droit rejette les preuves impossibles et l'humanité ne se démontre pas* », in « Les implications juridiques de la génétique », *Revue du droit public et de la science politique*, n° 5-1990, LGDJ, p. 1370.

« Le principe de dignité pose la valeur infinie (...) c'est-à-dire non calculable de la personne humaine, ainsi que l'égle valeur de tous les êtres humains. Le droit apparaît comme une fiction instituante (...) la dignité de la personne humaine est posée pour combler le vide constitutif de la condition humaine (9). » On peut de même suivre Philippe Malaurie lorsque, soulignant que l'affirmation du respect de la personne humaine comme *super jus commune* européen n'est pas une garantie, et que le droit connaît la dignité de la personne par les atteintes qui lui sont apportées, quand il constate qu'aucun droit ni aucune liberté ne sont absolus, « sauf un, la dignité de la personne humaine, parce qu'est en cause une transcendance (10) », laquelle renvoie à ladite personne humaine. L'auteur, pour qui « l'homme est habité par l'esprit », tout en relevant le « caractère évolutif » du respect de la dignité humaine (évolution dans la conscience : bien avant l'affaire du lancer de nain, le fou du roi ou Rigoletto n'ont pas fait scandale), rappelle la belle phrase de Portalis : « Les lois sont faites pour les hommes et non les hommes pour les lois (11). » Alain Supiot souligne à juste titre que « la dignité ne désigne pas un droit parmi d'autres, mais un principe métajuridique (12) », tandis que Cléa Sambuc et Pierre Le Coz (13) préfèrent parler de « métaprincipe » : « une exigence éthique radicale ». Le philosophe Kant avait déjà dit l'essentiel : « Tout homme doit être respecté comme une fin absolue en lui-même ; et c'est un crime contre la

dignité qui lui appartient en tant qu'être humain, de l'utiliser comme un simple moyen à des fins extérieures (14). »

Axiome, métaprincipe : il serait absurde de nous demander si la dignité est une catégorie du droit du travail. La dignité du salarié est antérieure à sa consécration juridique, c'est globalement la démarche de l'Organisation internationale du travail quand elle définit le travail décent comme « but fondamentale (15) ». Amartya Sen (16) n'a pas hésité à parler de droits « postulés » dans une approche s'appuyant « sur des revendications éthiques qui transcendent l'ordre juridique (17) ».

Le juriste, notamment travailliste, a tendance à considérer que les principes d'éthique et de justice se situent en dehors de la « science du droit » (le droit est plutôt une technique), ce qui doit être dénoncé (18), l'optique du travail décent étant loin de celle du positivisme juridique (19).

Bien sûr, il importe de connaître les textes existants, et d'analyser la consécration prétorienne du principe de dignité, aussi bien en ce qui concerne la dignité humaine en droit général (I) que dans le domaine du droit du travail (II). Il faudra essayer ensuite de situer le rapport existant entre la dignité humaine et le but du « travail décent », qui demeure central dans l'action et la réflexion actuelles de l'OIT, et se révèle d'une particulière actualité.

## I. La dignité humaine et le droit

La réflexion philosophique (A) a précédé les textes et les prises de position des juges (B). Au niveau de l'Union européenne, ceux-ci sont parfois moins fermes que la doctrine sur l'intangibilité de la dignité humaine.

### A. Humanismes et christianisme

Un auteur lumineux, grand universitaire et militant, François Rigaux (20) a publié une profonde étude concernant les sources philosophiques de l'intangibilité de la dignité humaine, sur laquelle on peut appuyer les pistes de réflexion qui suivent.

(9) M. Fabre Magnan, *loc cit.*

(10) Ph. Malaurie, « Le droit et l'exigence de dignité », *Études*, 2003/5, pp. 619 à 628.

(11) L'on reconnaît le discours préliminaire du Code civil.

(12) A. Supiot, « L'Europe gagnée par "l'économie communiste de marché" », *Le Monde*, 25 janvier 2008.

(13) Cléa Sambuc et Pierre Le Coz, « La dignité humaine kantienne : une justification théorique des transplantations d'organes ? », *Raison publique*, 2012/2, n° 17, pp. 219 à 238.

(14) E. Kant, *Fondements de la métaphysique des mœurs* (1785), traduction V. Delbos, Éd. Les Échos du maquis, 2013, p. 4, §-48.

(15) Rapport J. Somavia à la Conférence internationale du travail, 1999.

(16) Amartya Sen, prix Nobel d'Économie, « Travail et droits », *Rev. int. trav.*, 2000, vol. 139, n° 2, p. 129.

(17) V. sur ce point M. Bonnechère, « L'optique du travail décent », *Dr. ouv.*, 2007, pp. 57-74.

(18) « Le droit n'est ni révélé par Dieu ni découvert par la science, c'est une œuvre pleinement humaine, à laquelle participent ceux qui font profession de l'étudier, et qui ne peuvent l'interpréter sans prendre en considération les valeurs qu'il véhicule. » A. Supiot, « Homo juridicus », *op. cit.*, p. 24.

(19) M. Bonnechère, « L'optique du travail décent », *op. cit.*, p. 64, n° 66.

(20) F. Rigaux, « Les sources philosophiques de l'intangibilité de la dignité humaine », in *Bulletin de la Classe des lettres et des sciences morales et politiques*, tome 12, n° 7-12, 2001, pp. 581-598, [http://www.persee.fr/doc/barb\\_0001-4133\\_2001\\_num\\_12\\_7\\_23467](http://www.persee.fr/doc/barb_0001-4133_2001_num_12_7_23467)

Kant, grand philosophe allemand du XVIII<sup>e</sup> siècle, n'a pas seulement souligné que l'homme est un être de raison (21), il a parlé en des termes nouveaux de sa valeur intrinsèque. En 1785, Kant écrit : « *Agis de telle sorte que tu traites l'humanité aussi bien dans ta personne que dans la personne de tout autre toujours en même temps, comme une fin, et jamais comme un moyen* » ; et quelques années plus tard : « *L'humanité elle-même est une dignité ; en effet, l'homme ne peut être utilisé par aucun homme (ni par d'autres ni par lui-même) simplement comme moyen, mais doit toujours être traité comme fin, et c'est en cela que consiste précisément sa dignité (sa personnalité), grâce à laquelle il s'élève au-dessus de tous les autres êtres du monde...* »

La vie humaine est sans prix : là réside la dignité humaine, et l'homme, dont la raison est ce qu'il a de plus précieux, doit être respecté comme une fin en soi. Il s'agit pour l'homme, selon Kant, de trouver l'autonomie de sa volonté et de s'éprouver comme libre. Et il donne à la morale, censée montrer le bien, une signification spécifique : elle est tirée de la raison humaine, capable de dégager des principes universels. On connaît la vive critique de Péguy à la thèse de Kant soutenant que le caractère moral d'une action dépend de l'intention de l'auteur, de la volonté qui l'anime : le kantisme a les mains pures, mais il n'a pas de mains. Moins connue est l'étude du philosophe Jean Lacroix (22) parue en 1966, réhabilitant la possible compatibilité de l'œuvre de Kant avec le christianisme, qui a toujours mis l'homme à part.

« *Il est évident que la créature raisonnable a plus de dignité que toutes les créatures temporelles et corporelles* », écrivait Thomas d'Aquin au XIII<sup>e</sup> siècle, dans *la Somme théologique*. On présente volontiers l'approche chrétienne de la dignité en disant que dans cette tradition l'homme a été créé à l'image de Dieu (23). Mais le fait que le Christ ait endossé la condition humaine et qu'il ait vécu ainsi que le rapportent les Évangiles est encore plus déter-

minant. L'universalité du message de Noël (24) débouche d'ailleurs sur une vision de l'humanité où tous sont également dignes, uniques. Loin des argumentaires confus prétendant que l'on peut faire dire tout et son contraire à la dignité, affirmer la valeur intrinsèque de l'homme est une base très concrète de lutte contre l'apartheid sous toutes ses formes et un sacré point de départ pour les solidarités au-delà des diversités. On relève ensuite, que l'Évangile des Béatitudes, avec une puissance considérable, restitue la dignité de ceux qui sont tenus en marge (25), comptés pour rien : la dignité de l'homme bouleverse l'ordre social établi ! Au XXI<sup>e</sup> siècle, selon l'Église officielle (26), « *une société juste ne peut être réalisée que dans le respect de la dignité transcendante de la personne humaine. Celle-ci représente la fin dernière de la société, qui lui est ordonnée* ».

À noter que dans les écrits de Kant, la liberté et l'autonomie humaine ont une place importante (27) à côté de la dignité, et l'on retrouvera ce rapprochement entre la liberté devenant « capacité » et la dignité chez Amartya Sen dans sa vision du travail décent (infra). Quant à Sartre, qui a « *cruellement déconstruit l'idéologie d'un Dieu créateur, assimilé à un artisan supérieur* (28) », il voit dans la liberté de l'homme une manière de réconcilier la dignité humaine avec la mort de Dieu : « *Ainsi il n'y a pas de nature humaine, puisqu'il n'y a pas de Dieu pour le concevoir. L'homme est seulement, non seulement tel qu'il se conçoit, mais tel qu'il se veut (...)* l'homme n'est rien d'autre que ce qu'il se fait (29). »

## B. La dignité humaine dans les textes et la jurisprudence

La notion de respect de la dignité humaine fait l'objet de multiples mentions dans les textes internationaux sur les droits de l'homme (30), à l'exception notoire de la Convention européenne des droits de l'homme du 4 novembre 1950, pour laquelle la doctrine parle de « *principe matériel d'interprétation* (31) » en se référant aux travaux préparatoires.

(21) *La Critique de la raison pure* (1781) est sans doute l'œuvre la plus connue de Kant.

(22) J. Lacroix, *Kant et le kantisme*, Que sais-je, PUF, 1966.

(23) V. par exemple l'étude précitée de Ph. Malaurie.

(24) La fête de l'Épiphanie, dont on a gardé la galette des rois, célèbre l'arrivée des « rois mages », après les bergers : présence de juifs, de « païens » (non croyants), etc.

(25) « *Heureux les pauvres de cœur (...)* heureux ceux qui sont persécutés pour la justice : le royaume des cieux est à eux », Luc 6, 20-27, Mathieu 5, 1-12. Se reporter à R. Luneau, *Jésus, l'homme qui évangélisa Dieu*, Albin Michel, « Espaces libres », 2009.

(26) Compendium de la doctrine sociale de l'Église, § 132 (site du Vatican).

(27) Dans les *Fondements de la métaphysique des mœurs*, op.cit.

(28) F. Rigaux, loc.cit., p. 589.

(29) Jean-Paul Sartre, « L'existentialisme est-il un humanisme ? » (1946), éd. Nagel, Paris 1960, pp. 19-20.

(30) On peut citer les Pactes des Nations unies de 1966 (dans leur préambule), la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples du 28 juin 1981, la Convention sur les droits de l'enfant du 26 novembre 1989 (article 28 § 2 sur les mesures disciplinaires).

(31) B. Maurer, *Le principe de respect de la dignité humaine et la Convention européenne des droits de l'homme*, Documentation française, 1999. Pour l'autrice, l'utilité juridique du concept de dignité est d'être un principe d'interprétation.

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne proclamée à Nice le 7 décembre 2000 affirme dans son article 1<sup>er</sup> : « *La dignité humaine est inviolable.* » C'est une reprise de l'article 1<sup>er</sup>, alinéa 1, de la Constitution (Loi fondamentale) allemande de 1949, et d'autres Constitutions (Espagne, Portugal, Belgique) consacrent explicitement la dignité de la personne humaine.

Malgré le silence de la Constitution française, le Conseil constitutionnel, dans sa décision « bioéthique » du 27 juillet 1994, a dégagé de la première phrase du préambule de la Constitution de 1946 un principe à valeur constitutionnelle de sauvegarde de la dignité de la personne humaine. On connaît la phrase : « *Au lendemain de la victoire remportée par les peuples libres sur les régimes qui ont tenté d'asservir et de dégrader la personne humaine, le peuple français proclame à nouveau que tout être humain, sans distinction de race, de religion ni de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés.* » Pour le Conseil constitutionnel, « *il en ressort que la sauvegarde de la dignité de la personne humaine contre toute forme d'asservissement et de dégradation est un principe à valeur constitutionnelle.* » Le Conseil constitutionnel n'a pas encore prononcé de censure sur le fondement du principe formulé, mais il l'a visé une bonne dizaine de fois pour exercer son contrôle, en matière de bioéthique (32), d'interruption volontaire de grossesse (33), d'hospitalisation sans consentement (34), d'arrêt des traitements de maintien en vie (35), de droit pénal ou de procédure pénale (36), de privation de liberté (37).

Quant au Conseil d'État, il a d'abord souligné la nécessité de préserver (expressément) la dignité de la personne humaine à l'occasion des contrôles exercés sur les salariés (38), relevant qu'étaient en

cause des restrictions aux droits des personnes et libertés individuelles.

Cet arrêt, rendu dans le domaine du droit du travail, a été moins remarqué et commenté que celui du 27 octobre 1995 relatif à l'interdiction par le maire de Morsang-sur-Orge d'une attraction dite « lancer de nain ». L'arrêt du 27 octobre 1995 affirme que « *le respect de la personne humaine est une des composantes de l'ordre public (39)* ».

### C. L'intangibilité d'un concept évolutif (40)

Une vision même rapide de l'histoire enseigne les évolutions. Les pénalistes souligneront par exemple que les conditions d'incarcération dans les prisons se réfèrent à une idée variable de la dignité humaine. François Rigaux, après un examen attentif des textes du concile Vatican II (41), qui prennent pour centre la dignité humaine, souligne leur distance avec « *les attentes de la société contemporaine : dans la liste des atteintes à la dignité humaine, les génocides figurent à côté de l'avortement, l'euthanasie et même le suicide volontaire* ». Le consensus concerne l'existence d'une « *irréductibilité humaine* », d'une « *exigence éthique suprême (42)* ». La discussion, souvent brûlante, porte sur les atteintes, on le voit notamment sur l'appréhension par le droit de la « fin de vie ».

Une inquiétude concerne la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes. Elle ne s'est pas située au niveau du concept, mais des moyens mis en œuvre au plan d'un État pour protéger la dignité humaine, et sa démarche est pour le moins en retrait par rapport à la Charte des droits fondamentaux. En effet, dans un arrêt du 14 octobre 2004 relatif à l'affaire Omega (43), alors qu'il

(32) Cons. const., décisions n<sup>os</sup> 94-343/344 DC du 27 juillet 1994, 2004-498 DC du 29 juillet 2004 et 2013-674 DC du 1<sup>er</sup> août 2013.

(33) Cons. const., décisions n<sup>os</sup> 2001-446 DC du 27 juin 2001 et 2015-727 DC du 21 janvier 2016.

(34) Cons. const., décision n<sup>o</sup> 2010-71 QPC du 26 novembre 2010.

(35) Cons. Const., décision n<sup>o</sup> 2017-632 QPC du 2 juin 2017.

(36) V. not. Cons. const., décisions n<sup>os</sup> 2010-25 QPC du 16 septembre 2010 et 2015-485 QPC du 25 septembre 2015.

(37) V. not. Cons. const., décisions n<sup>os</sup> 2010-14/22 QPC du 30 juillet 2010, 2010-80 QPC du 17 décembre 2010 et 2015-485 QPC du 25 septembre 2015.

(38) CE, 11 juillet 1990, 86022, ministre des Affaires sociales et de l'emploi C/ syndicat CGT de la société Griffine Maréchal. Rec. p. 215. Le règlement intérieur d'une entreprise prévoyait des contrôles d'entrée et de sortie du matériel. Le Conseil d'État, contrairement au tribunal administratif de Lyon en première instance, juge que le ministre des affaires sociales et de l'emploi a rejeté à tort le recours hiérarchique de la CGT contre le refus de l'inspecteur du travail d'exiger la modification du règlement intérieur.

(39) CE 27 oct.1995, commune de Morsang-sur-Orge, AJDA, 1995, p.878.

(40) Titre emprunté à F. Rigaux, *loc.cit.*, p. 592.

(41) Concile qui a réuni les évêques du monde entier entre le 11 octobre 1962 et le 8 décembre 1965. (Cf le chapitre 1 de la Constitution pastorale de l'Église dans le monde, « *De humanae personae dignitate* » du 7 décembre 1965.)

(42) Mireille Delmas-Marty, « Pour un droit commun », *Seuil*, 1994, p. 178.

(43) Affaire C-36/02, Omega Spielhallen und Automatenaufstellungs GmbH contre Oberbürgermeisterin der Bundesstadt Bonn, jugement (première chambre) du 14 octobre 2004, Rec. p. I-9609. La CJCE avait dans un premier temps affirmé que ne sauraient être admises dans la Communauté des mesures incompatibles avec le respect des droits de l'homme reconnus (voir, notamment, arrêt ERT, du 18 juin 1991, ERT, C-260/89, Rec. p. I-2925, point 41). Elle a ajouté que la protection des droits fondamentaux constituait un intérêt légitime pouvant justifier une limitation de ce qu'elle appelle les libertés fondamentales garanties par les traités, c'est-à-dire les libertés économiques. Mais dans l'arrêt Schmidberger du 12 juin 2003 (affaire C.112/00), elle pose déjà la question de la « conciliation nécessaire » des exigences de la protection des droits fondamentaux (libertés d'expression et de réunion) avec celles découlant des libertés économiques.

s'agissait de savoir « si l'interdiction d'une activité économique pour des raisons tirées de la protection de valeurs fondamentales consacrées par la constitution nationale, telles que, en l'occurrence, la dignité humaine (était) compatible (sic) avec le droit communautaire », la Cour de Luxembourg a répondu en deux temps. D'abord, a-t-elle énoncé, « le droit communautaire ne s'oppose pas à ce qu'une activité économique consistant en l'exploitation commerciale de jeux de simulation d'actes homicides fasse l'objet d'une mesure nationale d'interdiction adoptée pour des motifs de protection de l'ordre public en raison du fait que cette activité porte atteinte à la dignité humaine ». Ensuite sur les mesures restreignant ainsi la libre prestation de services : « (Elles) ne peuvent être justifiées par des motifs liés à l'ordre public que si elles sont nécessaires pour la protection des intérêts qu'elles visent à garantir et seulement dans la mesure où ces objectifs ne peuvent être atteints par des mesures moins restrictives. »

Cette jurisprudence ne met pas sur le même plan les libertés économiques et la protection de la dignité humaine, mais ce contrôle de la proportionnalité des moyens laisse perplexe. Cela d'autant plus que la Cour a reparlé dans l'arrêt Viking de

2007 de conciliation entre l'exercice des droits fondamentaux et les libertés économiques et de contrôle de proportionnalité (44). Lorsqu'elle a dû se prononcer directement sur les implications du respect de la dignité humaine en matière d'exercice des droits fondamentaux, la Cour de Luxembourg a choisi une jurisprudence positive, mais sans audace constructive. En effet, s'agissant des conditions dans lesquelles les demandeurs d'asile doivent bénéficier de « conditions minimales (45) », elle a donné une interprétation de la directive 2003/09 favorable aux demandeurs d'asile, mais sans reprendre dans sa motivation l'idée que de la dignité humaine, valeur consacrée par la Charte de l'Union, est un argument central pour la reconnaissance de droits sociaux aux migrants en situation irrégulière en instance d'éloignement.

La dignité humaine, métaprincape, est intangible, c'est la signification de son caractère « inviolable » dans la Charte de l'Union européenne. Elle ne saurait relever d'un prétendu contrôle de proportionnalité. Cependant, en tant que concept utilisé dans l'histoire, elle est en partie évolutive dans ses applications, que l'on rencontre en droit du travail.

## II. La dignité humaine dans les rapports de travail

Quand la Déclaration de Philadelphie, adoptée par la Conférence de l'OIT le 10 mai 1944, affirme que « le travail n'est pas une marchandise », elle impose la dignité de l'homme au travail. On retrouve l'approche humaniste évoquée, et cela fait écho à d'innombrables luttes dans les entreprises : travailleurs interchangeables, ouvriers spécialisés (OS) revendiquant précisément la reconnaissance de leur dignité à travers des exigences d'évolution de carrière, de qualification, de formation (46). La même déclaration poursuit : « 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 », définissant ainsi un « objectif fondamental » pour les programmes et mesures pris aux plans national et international.

La dignité de l'homme au travail fut également au cœur de la philosophie de Marx lorsqu'il dénonça « la réduction des rapports interhumains nés du travail à des rapports entre des choses (47) ».

Lors de la révision de la Charte sociale européenne, adoptée dans le cadre du Conseil de l'Europe le 3 mai 1996 (48), un article 26 a été

(44) Arrêt du 11 décembre 2007, affaire C-438/05, International Transport Workers' Federation, c/Viking Line ABP. Infocuria jurisprudence. Alain Supiot va loin dans la critique : « Les libertés économiques garanties par le Traité peuvent-elles justifier en certaines occasions de traiter les hommes comme des chiens, de recourir à la torture ou à des traitements dégradants ? » (in « L'Europe gagnée par l'économie communisme de marché », institut Delors 2018).

(45) Directive 2003/9/CE du Conseil du 27 janvier 2003 relative à des normes minimales pour l'accueil des demandeurs d'asile dans les États membres. V. CJUE, 27 septembre 2012, aff. C 179/11, Cimade et Gisti contre ministre de l'Intérieur, décidant que selon la directive 2003/09 un État membre saisi d'une demande d'asile est tenu d'octroyer les conditions minimales d'accueil même à un demandeur d'asile pour lequel il décide, en application du règlement n° 343/2003, de requérir un autre État membre aux

fins de prendre ou reprendre en charge ce demandeur en tant qu'État responsable de l'examen de sa demande d'asile.

(46) On pense aux luttes des OS chez Renault, spécialement sur les chaînes de l'île Seguin, à Billancourt, dans les années 1970. V. aussi Chausson, *une dignité ouvrière*, de B. Masséra et D. Grason, Syllepse, 2004. Bien entendu, nombre de luttes contemporaines contre toutes les formes de précarité liées au travail ont un rapport avec la dignité du salarié.

(47) Notamment dans *le Capital*, tome I, fin du chapitre I.

(48) Charte sociale européenne révisée adoptée dans le cadre du Conseil de l'Europe à Strasbourg le 3 mai 1996, article 26 : « Tous les travailleurs ont droit à la dignité dans le travail. » Cet instrument, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1999, a été ratifié par la France (décret de publication du 4 février 2000, JO, 12 février, p. 2230).

introduit : « *Tous les travailleurs ont droit à la dignité dans le travail.* » Pour cet instrument, la dignité débouche donc sur une créance de chaque travailleur (49). Dans le contrat de travail, la subordination du salarié, qui loue sa force de travail, pourrait aboutir à une réification de la personne, pourtant sujet de ce contrat. Le droit du travail vise l'affirmation de l'humanité de l'homme dans les rapports de travail, quelles que soient ses contradictions : la dignité est vraiment un métaprincape de ce droit.

On peut parler d'une construction en cours dans le droit du travail (A). Bien au-delà de la lutte contre les harcèlements, et à côté des conditions de travail, la dignité du salarié est inscrite dans la structure du contrat de travail. La réflexion et l'action de l'OIT sur le « travail décent » mérite d'être située dans ce contexte (B).

## A. Une construction dans le droit du travail

Les textes comme la jurisprudence ont pourtant peu fait appel expressément au principe de la dignité. Dans le droit de la fonction publique, la loi du 13 juillet 1983 avait introduit l'obligation de dignité dans la déontologie du fonctionnaire (50).

S'agissant du Code du travail, il faut attendre la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, sanctionnant le harcèlement moral au travail et élargissant le champ d'application du harcèlement sexuel, pour voir apparaître le mot dignité (sans définition) dans les rapports de travail (51), et l'idée d'une protection générale du salarié par le respect de sa dignité est plus récente encore.

## 1. Le harcèlement, atteinte à la dignité

L'article L1152-1 du Code du travail (L 122-49 en 2002) est bien connu : « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral 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* (52). » Et depuis la loi du 6 août 2012, l'article L1153-1 est relatif au harcèlement sexuel (53). S'ajoutent à ces textes ceux du Code pénal.

L'arrêt du 10 novembre 2009 (54) reconnaissant le harcèlement dit « managérial », découlant de méthodes de gestion du personnel brutales ou vexatoires, avait fait apparaître la dignité du salarié comme posant une limite à l'exercice du pouvoir de direction, avec une dimension collective, celle de l'organisation du travail. On a parlé de harcèlement « systémique » pour caractériser l'absence de lien individuel entre le harceleur et la victime. Ce fut notamment ensuite le procès pénal de France Télécom (55).

Cependant l'atteinte à la dignité est rarement invoquée par les victimes, qui se réfèrent plutôt aux autres conséquences des conditions de travail, ce qui pour la doctrine correspond à des choix sur le terrain de la preuve (56). Les atteintes à la dignité dont on trouve des exemples retenus correspondent à des propos blessants, des manœuvres d'isolement du salarié (57). Le développement du télétravail pose désormais la question du maintien du lien social, rattaché à la « responsabilité sociétale de l'entreprise » par l'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 (58).

(49) V. les interrogations de F. Héas, « Observations sur le concept de dignité appliqué aux relations de travail ». *DO*, 2010.461.

(50) C'est l'article L.121-1 du Code général de la fonction publique : « *L'agent public exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité.* » Selon le commentaire d'une « fiche déontologique », tout agent public doit faire preuve d'un comportement exemplaire, qui se traduit par le respect de sa personne, le respect de sa fonction et le respect des autres.

(51) Ce que soulignent Marion Blary, Alexandre Barège et Sophie Fantoni-Quinton dans leur étude « La dignité du salarié à l'appui d'une protection accrue du salarié », *Archives des maladies professionnelles et de l'environnement*, Elsevier Masson, 2016, 77 (4), p. 678.

(52) On peut relire l'article de J. Delga et A. Rajkumar, « Le harcèlement moral : éléments caractéristiques du harcèlement moral au regard du Code du travail et de la jurisprudence contemporaine », *Dr. ouv.*, 2005, p. 161.

(53) « *Aucun salarié ne doit subir des faits : 1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; 2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.* »

(54) Soc., 10 nov. 2009, n° 07-45.321. « *Peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent, pour un salarié déterminé, par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.* » V. notamment, F. Gea, *RDT*, 2010, p. 39.

(55) France Télécom : le 30 septembre 2022, la cour d'appel de Paris confirmait la condamnation de quatre dirigeants pour avoir conçu et mis en œuvre un plan de réorganisation ayant favorisé au sein de l'entreprise une forme de « harcèlement moral institutionnel ». v. J. Déchoz, *Dr. ouv.*, 2021, p. 608 et 2022 p. 11.

(56) C'est l'opinion des auteurs de l'étude citée note 51 supra. V. aussi P. Adam, article précité, seconde partie, *RDT*, 2014.244.

(57) Soc., 30 mars 2011, n° 09-41.583, FS-P+B. Cas d'un haut cadre privé de sa secrétaire, subissant une modification de sa rémunération et une perte de ses moyens d'action.

(58) Accord national interprofessionnel sur le télétravail du 26 novembre 2020, étendu le 2 avril 2021, *JO*, 3 avril 2021. V. l'ouvrage *Droit du travail et technologies de l'information et de la communication*, sous la direction de B. Bossu, LexisNexis, 2022.

## 2. Les conditions et l'organisation du travail

Au regard de la jurisprudence, les atteintes à la dignité sont souvent liées aux conditions de travail et peuvent se manifester par une mise au placard, des brimades, des mesures vexatoires, des humiliations. L'atteinte à la dignité est constituée lorsque :

- le supérieur recourt à des propos blessants, des attaques inutiles usant « *d'un ton excédant celui qu'autorise en certains cas le lien de subordination existant entre les parties* (59) » ;
- les actes ont lieu devant des témoins (60) ;
- le salarié se voit isolé par l'employeur (61).

La chambre sociale fait le lien entre le manquement à l'exécution de bonne foi du contrat de travail par l'employeur et le harcèlement moral (62).

Les juges ont fait émerger la notion de « bore-out » (sorte d'épuisement par absence de travail) dans la catégorie du harcèlement moral (63) En l'occurrence le salarié avait été confronté à une pratique de mise à l'écart caractérisée par le fait d'avoir été maintenu pendant les dernières années de sa relation de travail sans se voir confier de réelles tâches correspondant à sa qualification et à ses fonctions contractuelles. Ce bore-out résultant de mesure d'isolement doit donc être appréhendé au titre de l'obligation de sécurité incombant à l'employeur, étant précisé que ces situations d'isolement sont placées au cœur des débats avec le recours massif au télétravail pendant cette période de crise sanitaire.

L'absence de définition du mot « dignité » est apparue plus nettement en matière pénale, puisque lorsque l'article L225-14 (64) réprime les conditions de travail attentatoires à la dignité, cette définition concerne un élément constitutif de l'incrimination. Dans une affaire relative à une forme d'esclavage domestique, une relaxe du délit avait été prononcée par les juges du fond ayant notamment relevé

que la victime, isolée de son pays d'origine (Côte d'Ivoire) et travaillant de manière continue pour un peu d'argent de poche, était logée dans les mêmes conditions que les membres de la famille et bénéficiait d'affection (sic). Dans son arrêt de cassation du 13 janvier 2009, la chambre criminelle pose en règle que « *tout travail forcé est incompatible avec la dignité humaine* (65) ». Il est à noter que la loi française a été modifiée sous la pression de la Cour européenne des droits de l'homme, la loi du 5 août 2013 ayant créé les incriminations de travail forcé et de réduction en servitude, mais sans les rattacher expressément à la dignité humaine (66).

La chambre criminelle a donné des indications précises (67) sur les conditions de logement incompatibles avec la dignité humaine, en faisant référence à l'insalubrité, l'exposition à des risques sanitaires, la suroccupation des locaux, les conditions d'aération. Pareillement, pour les conditions de travail, les données matérielles, physiques, auxquelles sont exposés les salariés sont essentielles. Il y a la protection des corps, qui fut le premier objectif du droit du travail.

La nature de la prestation de travail peut en elle-même porter atteinte à la dignité de la personne : c'est un des aspects de la jurisprudence dite du « lancer de nain » évoquée, et c'est l'idée sous-jacente d'un arrêt rendu par la chambre sociale dans une affaire de téléralité (68).

Comme le résume Franck Héas, « *l'atteinte à la dignité peut apparaître chaque fois que l'employeur abuse de sa position de donneur d'ordre pour imposer au travailleur des conditions extrêmes* (69) ».

## 3. L'altération de la santé physique et mentale

Toute atteinte à la santé des travailleurs porte en soi une violation des droits fondamentaux et donc

(59) Crim., 25 septembre 2007, n° 06-84.599. Harcèlement moral d'une déléguée du personnel dans un contexte de réorganisation.

(60) Crim., 21 juin 2005, n° 04-86.936, F-P+F.

(61) Soc., 30 mars 2011, précité.

(62) Soc., 10 novembre 2009, n° 07-42.849, FS-P+B.

(63) Un arrêt discuté de la cour d'appel de Paris retient le bore-out résultant de l'isolement. V. CA Paris, pôle 6, ch. 11, 2 juin 2020, *Dr. ouv.*, 2020, p. 774, et la note critique L. Jubert-Tomasso.

(64) « *Le fait de soumettre une personne, dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur, à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 150 000 euros d'amende.* »

(65) Crim., 13 janvier 2009, n° 08-80.787 ; *Dr. soc.*, 2009, p. 608, obs. P. Chaumette. R. Dalmaso, « Les formes modernes du travail indigne », *Plein Droit*, 2013/1, n° 96, p. 3.

(66) Nouvel article 225-14-1 du Code pénal : « *Le travail forcé est le fait, par la violence ou la menace, de contraindre une personne à effectuer un travail sans rétribution ou en échange d'une rétribution manifestement sans rapport avec l'importance du travail accompli. La peine : sept ans d'emprisonnement et 200 000 euros d'amende.* » Et nouvel article 225-14-2 : « *La réduction en servitude est le fait de faire subir, de manière habituelle, l'infraction prévue à l'article 225-14-1 à une personne dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur. La peine est de dix ans d'emprisonnement et de 300 000 euros d'amende.* »

(67) Crim., 7 avril 2021, n° 19-84.808, ouvriers agricoles polonais logés sur l'exploitation.

(68) Soc., 3 juin 2009, n° 08-40.981 et s., *Ile de la tentation*, *JCP S*, 2009, n° 24.293.

(69) F. Héas, *loc.cit.*, p. 467. L'auteur cite la condamnation d'un directeur d'hôtel ayant fait travailler sept jours sur sept, de 23 heures à 7 heures du matin plusieurs étudiants pour un salaire inférieure à 270 euros (Crim., 3 déc. 2002, *Dr. ouv.* 2003, obs. M. Richevaux).

de la dignité de la personne, ainsi que le souligne la thèse de Nina Tarhouny sur les risques psychosociaux au travail (70).

Ce que confirme la jurisprudence : un salarié dont la santé a été altérée par les agissements de l'employeur (entretiens répétés pour faire accepter des modifications du contrat de travail) n'a pas à démontrer d'autres éléments d'atteinte à sa dignité (71).

#### 4. Les discriminations

La loi française ne relie pas expressément les discriminations aux atteintes à la dignité (72), mais ce lien s'impose dans l'action concrète. En effet, si la dignité renvoie à l'humanité commune, il est clair que toute rupture d'égalité entre les personnes à raison notamment de la race, de l'origine ethnique, du sexe, de l'âge, de la croyance ou de l'orientation sexuelle est un abaissement attentatoire à la dignité de ces personnes.

Les discriminations portent atteinte à l'identité de la personne (73).

#### 5. La notion de dignité humaine à la base du contrat de travail

L'arrêt du 7 février 2012 avait peut-être eu des prémises (74) mais il a marqué une étape essentielle : « *L'atteinte à la dignité de son salarié constitue pour l'employeur un manquement grave à ses obligations.* » On connaît les faits. Une employée devenue cheffe de service du contentieux, licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement, invoquait les propos plus qu'« indéliçables (75) » tenus par son employeur lors d'un entretien. L'attendu de principe qui le caractérise a conduit des auteurs (76) à parler d'une « *utilisation autonome de la notion de dignité humaine* », et de s'interroger sur « *la reconnaissance d'un droit au respect de la dignité du salarié* ».

Tout récemment la chambre sociale paraît bien avoir situé d'une manière encore plus forte la dignité du salarié dans le contrat de travail, visant expressément l'article L1222-1 du Code du travail. Les faits étaient très différents : ils concernaient des

salariés de la société Rhodia Opérations, exposés illégalement à l'amiante par leur employeur, qui avait bénéficié dans un premier temps d'une autorisation dérogatoire (sic) puis avait continué à utiliser ce matériau pendant trois ans (de 2002 à 2005) alors qu'il n'était plus titulaire d'une telle dérogation. Les salariés ne pouvaient plus faire valoir leur droit à une indemnisation du préjudice d'anxiété résultant de la loi du 23 décembre 1998, leur action étant prescrite. Devant la cour d'appel de Lyon, ils s'étaient prévalus d'une violation par l'employeur de son obligation de loyauté et en avaient obtenu réparation. Dans son pourvoi, Rhodia Opérations soutenait que les salariés auraient dû établir l'impact de l'utilisation de l'amiante sur leurs conditions de travail et l'existence d'un préjudice personnellement subi.

Le pourvoi est rejeté et le sens de l'arrêt du 8 février 2023 est clair : l'employeur qui utilise illégalement une substance toxique, qui plus est à l'insu des salariés, porte atteinte à la dignité des salariés qui y ont été exposés. Ces employés pourront obtenir une indemnisation distincte de celle qui répare leur préjudice d'anxiété. Un nouvel attendu de principe complète la jurisprudence de 2012 : « *Il résulte de l'article L1222-1 du Code du travail que l'atteinte à la dignité de son salarié constitue pour l'employeur un manquement grave à son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail (77).* »

Le principe de dignité domine doublement le contrat de travail : le salarié est d'abord sujet du contrat, ce qui l'autorise à en exiger une exécution de bonne foi. Celle-ci impliquait en l'occurrence l'information sur la réglementation applicable. En outre l'exécution du contrat ne saurait porter atteinte à l'intégrité physique et mentale du salarié, comme on l'a souligné, et l'arrêt Rhodia rattache aussi une telle atteinte à la dignité des salariés. L'arrêt Rhodia du 8 février 2023 s'inscrit dans la perspective du « travail décent » (v. infra). Son apport est de viser la dignité du salarié, au fondement de la bonne foi contractuelle (78), ce qui va au-delà de la jurisprudence sur les clauses de mobilité du contrat par exemple. Si « *le rétablissement et l'amélioration du régime contractuel* » fut dans le programme du

(70) Nina Tarhouny, « Les risques psychosociaux au travail : droit et prévention d'une problématique de santé publique », thèse, Paris-13, 2018.

(71) Soc., 10 mars 2010, n° 08-44394, inédit.

(72) Contrairement au Code pénal suisse (article 261 bis), qui entend, par la norme pénale contre la discrimination, protéger la valeur de l'être humain.

(73) M. Mercat-Bruns, « Les discriminations multiples et l'identité au travail au croisement des questions d'égalité et de libertés », *RDT*, 2015, p. 28.

(74) Soc., 16 juillet 1998 et 18 juillet 2001, cités.

(75) L'arrêt rapporte « *des propos indéliçables aux termes desquels (l'employeur) lui reprochait de dégager des odeurs nauséabondes en évoquant "une gangrène, une incontinence"* ».

(76) M. Blary, A. Barège, S. Fantoni-Quinton, *op.cit.*, p. 7.

(77) Soc., 8 février 2023, n° 21-14451.

(78) V. l'analyse de cette jurisprudence dans l'article M. Bonnechère, « L'optique du travail décent », *Dr. Ouv.*, 2007, pp. 57 à 74.

Conseil national de la Résistance (8 mars 1944), c'est qu'il est indissociable des valeurs extrapatrimoniales attachées à la personne du travailleur, dont la volonté doit pouvoir préserver les droits fondamentaux. Mais la jurisprudence du 8 février 2023, en rattachant l'exécution de bonne foi du contrat au respect de la dignité du salarié autorise une large réflexion. Comme on le faisait déjà au moment de l'élaboration de la loi sur la sécurisation de l'emploi (79), il est permis par exemple de voir dans la remise en cause, par « substitution », des contrats de travail, résultant d'un accord de performance collective (au sens de l'article L2254-2 du Code du travail) une atteinte (certes autorisée par la loi) à la dignité du salarié. L'intéressé, on le sait, ne peut nullement exercer un droit de refus pour des motifs légitimes, puisque son refus de la modification du contrat conduit à considérer le licenciement consécutif comme reposant sur « un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse ». L'optique du « travail décent » en revient aux fondamentaux.

## B. Travail décent et travail digne

En 1999, intervenant devant la Conférence internationale du travail, Juan Somavia, alors directeur général de l'OIT, annonçait une perspective de travail : « *Le but fondamental de l'OIT aujourd'hui est que chaque femme et chaque homme puisse accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité.* » Un travail décent est celui qui permet une vie décente. Vivre et non survivre dans la pauvreté, la précarité, renvoie à la qualité de l'emploi et à des questions précises en droit du travail : quel contrat ? quels droits ? quelles perspectives d'emploi (80) ?

### 1. Les initiatives de l'OIT

S'il ne fait aucun doute que pour l'OIT le travail est source de dignité personnelle, certaines définitions du travail décent sont très générales : « *Le travail*

*décent résume les aspirations des êtres humains au travail. Il regroupe l'accès à un travail productif et convenablement rémunéré, la sécurité sur le lieu de travail et la protection sociale pour tous, de meilleures perspectives de développement personnel et d'insertion sociale, la liberté pour les individus d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie, et l'égalité des chances et de traitement pour tous, hommes et femmes (81).* »

Dans son approche, l'OIT se réfère à l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme (82) et à l'idée que « *nulle cloison étanche* » ne sépare la sphère des droits économiques et sociaux et celle des droits de l'homme. L'OIT se préoccupe évidemment des conditions matérielles d'exécution du travail, qui ne doivent pas être « *déshumanisantes* », mais affirme que dans le cadre du travail décent les droits fondamentaux du travailleur sont garantis, ce qui inclut la liberté syndicale et le droit de négociation collective, qui font partie des huit conventions internationales du travail « *de base (83)* ».

La question des initiatives normatives de l'OIT, permettant de passer de l'étude ou de l'action générale sur le travail décent à d'éventuelles obligations pour les États et pour les entreprises se pose évidemment. La moisson est légère (84), dans le contexte d'une certaine crise des normes internationales du travail, qui ne se résume pas à la crise sanitaire. On doit citer la « *Résolution concernant le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales* », adoptée en 2016 par la Conférence internationale du travail dans sa 105<sup>e</sup> session : nous sommes dans la *soft law*.

Le texte, qui a la valeur de programme, est prudent puisqu'il ne passe pas sous silence les « *possibilités et difficultés de réalisation du travail décent et de développement inclusif* ». Il constate aussi les « *défail-*

(79) Pour mémoire : « *Compétitivité des entreprises et sécurisation de l'emploi* », dir. G. Couturier et J.-F. Akandji-Kombé, Rencontres sociales de la Sorbonne, Iris, 2013.

(80) Est ici repris l'article « *L'optique du travail décent* », Dr. ouv., 2007, précité. On renverra aussi à l'article paru dans *Travail et emploi*, 2008/1 n° 113, pp. 91 à 101, « *Travail décent et modernisation du droit du travail* », M. Bonnechère.

(81) Introduction de l'OIT au « *travail décent* ».

(82) Article 23 : « *1. Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage. 2. Tous ont droit, sans aucune discrimination, à un salaire égal pour un travail égal. 3. Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu, par tous autres moyens de protection sociale. 4. Toute personne a le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts.* »

(83) Les huit conventions fondamentales de l'OIT sont les suivantes : convention n° 29 (1930) sur le travail forcé ; convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (1948) ; convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949) ; convention n° 100 sur l'égalité de rémunération (1951) ; convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé (1957) ; convention n° 111 concernant la discrimination — emploi et profession (1958) ; convention n° 138 sur l'âge minimum (1973) ; convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs (1981) ; convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants (1989) ; convention sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail (2006).

(84) A citer tout de même les « *Principes directeurs sur la promotion du travail décent et de la sécurité routière dans le secteur des transports (2019)* », présentés par A. Charbonneau dans son étude parue au *Droit ouvrier* 2021, p. 366. Quant à la Convention 189 (2011) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, elle vise également l'objectif de travail décent dans son préambule (se reporter à l'étude de A. Charbonneau, *Droit ouvrier* 2022, p. 380).

lances » et « déficits » de travail décent. La résolution intervient trois ans après la catastrophe du Rana Plaza, c'est-à-dire l'effondrement au Bangladesh d'une usine ayant causé plus de 1100 morts. Sont précisées des recommandations s'adressant tant aux États qu'aux organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que, après rappel des conventions internationales susceptibles d'être appliquées, ce que doit être l'action de l'OIT. Parmi les recommandations adressées aux États figure le renforcement des systèmes d'administration et d'inspection du travail. S'agissant des entreprises, des buts sont précisés, sans aucune obligation. Citons le point 18 : « Conformément aux Principes directeurs des Nations unies, les entreprises devraient exercer une diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin d'identifier leurs incidences négatives sur ces droits, prévenir ces incidences et en atténuer les effets, et rendre compte de la manière dont elles y remédient. Afin de rendre compte de la manière dont elles remédient à leurs incidences sur les droits de l'homme, les entreprises devraient être prêtes à communiquer cette information en externe. Les entreprises devraient établir des mécanismes de réclamation au niveau opérationnel pour les travailleurs qui sont affectés par leurs activités, conformément aux Principes directeurs des Nations Unies. »

Une autre initiative a concerné les travailleurs des plates-formes, le conseil d'administration de l'OIT ayant convoqué une réunion tripartite, conforme à la composition tripartite de l'organisation (représentants des États, des syndicats, des employeurs) « sur la question du travail décent dans l'économie des plates-formes numériques en 2022 ». La réunion s'est tenue à Genève du 10 au 14 octobre 2022, sans aboutir à des conclusions, faute de consensus. Il ne semble pas que la question relève de l'ordre du jour de la 111<sup>e</sup> session de la Conférence en juin 2023.

Sur ce thème, sans viser le travail décent, la proposition de directive de l'Union européenne a au moins posé le problème de la présomption légale de « relation de travail » entre la plate-forme numérique et une personne exécutant un travail par l'intermédiaire de la plate-forme (85).

S'agissant de l'objectif du « travail décent » plus largement, existe une récente communication de la Commission européenne (86), qui annonce

un « instrument d'interdiction des produits issus du travail forcé ». La préoccupation vise le travail des enfants et le travail forcé dans le monde et les mesures commerciales qui pourraient être prises. Cela impliquerait le passage d'un droit « mou » à un droit « dur » (celui du commerce international), dont il faut bien dire que l'on attend de vraies prémises.

## 2. Place du concept de dignité dans le travail décent

Une brochure publiée par l'OIT le 31 mai 2017 présente le programme auquel correspond l'objectif de travail décent : « Promouvoir l'emploi et l'entreprise, garantir les droits au travail, étendre la protection sociale et encourager le dialogue social, ce sont les quatre piliers de l'Agenda du travail décent de l'OIT, l'égalité hommes-femmes étant une thématique transversale. Ils sont indispensables pour faire avancer le programme de développement durable dans son intégralité. Le travail décent pour tous réduit les inégalités et accroît la résistance. Les politiques élaborées grâce au dialogue social aident les personnes et les populations à faire face aux effets du changement climatique tout en facilitant la transition vers une économie plus durable. Et, surtout, la dignité, l'espoir et le sens de la justice sociale liés au fait d'avoir un emploi décent contribuent à construire et à préserver la paix sociale. »

La dignité est donc rattachée à l'emploi décent. Et selon une analyse approfondie (87), le terme « emploi » désigne ici « le travail sous toutes ses formes et dans ses aspects quantitatifs et qualitatifs ». L'emploi est un des quatre « piliers » du travail décent apparaissant dans le rapport du directeur général en 1999, à côté de la protection sociale, des droits des travailleurs et du dialogue social. Pour l'OIT, la notion de travail décent s'applique aussi aux travailleurs de l'économie informelle et vaut pour le travail indépendant ou à domicile. Au total, pour l'OIT, le travail décent se rattache au « développement durable à l'horizon 2030 » : la perspective est celle de la programmation, pour laquelle sont utilisés des « indicateurs (88) », qui ne sont évidemment pas des outils juridiques.

Face à ces déclarations, annonciatrices de politiques, il pourrait être tentant de considérer que le travail décent n'est pas un concept opérationnel

(85) Le Parlement européen s'est prononcé le 2 février 2023 en faveur d'une telle présomption.

(86) Communication de la Commission européenne du 23 février 2022, COM (2022) 66 final.

(87) Dharam Gai, « Travail décent, concept et indicateurs », *Revue internationale du travail*, vol. 142 (2003), n° 2, p. 121.

(88) Amartya Sen, préc., a insisté à propos du travail décent sur ce qu'il appelle les « capacités » des personnes, autrement dit leur possibilité de faire des choix libres pour leur vie, ce qui pour lui est aussi important que la possession de biens ou de ressources pour analyser la pauvreté.

en droit du travail... On pourrait aussi critiquer le qualificatif « décent », qui risque de renvoyer à ce qui est « convenable », « acceptable », alors que l'exigence de dignité (travail digne ?) vise concrètement l'affirmation de l'humanité du salarié, corps et esprit.

Mais une autre approche, prenant pour point de départ la disposition constitutionnelle de l'OIT, celle de la Déclaration de Philadelphie si essentielle, selon laquelle le travail n'est pas une marchandise, rattache le travail décent au concept de dignité et conduit à voir dans les droits fondamentaux affirmés par l'OIT, en particulier d'après les conventions fondamentales (89) ceux qui expriment et garantissent la dignité du travailleur. C'est notamment l'enseignement d'Alain Supiot dans ses travaux sur le thème de la protection sociale et du travail décent (90), où il qualifie les droits sociaux de « première expression du principe de dignité » : « C'est donc à l'appui de la proclamation des droits économiques et sociaux, dits droits de l'homme de seconde génération, que la notion de dignité est apparue après-guerre en droit international. La Déclaration de Philadelphie est la première à l'employer (...) elle affirme que "tous les êtres humains, quels que soit 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" (§ II-a). La réalisation de ce droit doit constituer "le but central de toute politique nationale et internationale" (§ II-b). » L'auteur relève que le même lien

est établi par la Déclaration universelle des droits de l'homme, à l'appui de la proclamation du droit à la sécurité sociale (article 22) et du droit au travail (art. 23).

L'objectif du travail décent, ce « but fondamental », ne relève certes pas du seul droit du travail ou du droit de la protection sociale. Mais il prend une dimension particulière en droit du travail, et la dernière jurisprudence de la chambre sociale conduit à insister sur le régime du contrat de travail. On avait vu déjà l'importance de l'exigence d'un « motif valable » pour tout licenciement, résultant de la convention 158 de l'OIT, et découlant aussi de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (article 30), comme de l'article 24 de la Charte sociale européenne, et ce fut l'échec de la tentative du CNE (contrat nouvelles embauches) (91).

L'obligation de respecter la dignité du salarié, avec sa vocation à protéger les corps comme les esprits, ne peut que connaître d'autres développements.

Retenons aussi de l'approche de l'OIT qu'elle se préoccupe également, à travers le travail décent, de liberté syndicale et du droit de négociation collective, évitant de limiter la lutte pour la dignité au travail aux atteintes individuelles.

Au moment où se présente un anniversaire (quarante ans !) des lois Auroux, peut-être peut-on rappeler enfin que la dignité du salarié va de pair avec sa citoyenneté dans l'entreprise...

**Michèle Bonnechère**

(89) Conventions rappelées note 83 *supra*.

(90) Se reporter au numéro spécial de la *Semaine sociale Lamy*, n° 1272, du 4 sept. 2006, « Protection sociale et travail décent, nouvelles perspectives pour les normes internationales du travail », dir. A. Supiot.

(91) Il convient de rappeler l'arrêt rendu par la Chambre Sociale le 1<sup>er</sup> juillet 2008 (n° 07-44.124) : « Mais attendu, d'abord, qu'aux termes de l'article 4 de la convention n° 158 de l'OIT, qui est

*d'application directe en droit interne, un travailleur ne peut être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à son aptitude ou à sa conduite ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ; que selon l'article 7, le licenciement ne peut intervenir avant qu'on ait offert au travailleur la possibilité de se défendre contre les allégations formulées et que, selon l'article 9, le salarié ne doit pas avoir à supporter seul la charge de prouver que le licenciement n'était pas justifié ».*

## **CONTRAT DE TRAVAIL** Exécution – Obligation de bonne foi de l'employeur – Atteinte à la dignité du salarié (oui) – Exposition à l'amiante – Obligation de loyauté de l'employeur – Autorisation dérogatoire d'utilisation de l'amiante – ACAATA – Article L. 1222-1.

Annexe :

COUR DE CASSATION (Ch. soc.), 8 février 2023

Rhodia opérations contre MM [P] et [U] et syndicat CGT (n° 21-14.451)

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Lyon, 10 décembre 2020), rendu sur renvoi après cassation (Soc., 15 janvier 2020, pourvoi n° 18-16.771), MM. [P] et [U] ont été engagés, respectivement en 1983 et 1990, par la

société Rhône Poulenc chimie, aux droits de laquelle vient la société Rhodia opérations (la société).

2. Par un arrêté ministériel du 30 septembre 2005, l'établissement de [Localité 5], au sein duquel ils ont travaillé, a été inscrit sur la liste des établissements

susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA) pour la période 1916-2001.

3. Par un arrêté ministériel du 23 août 2013, cette période a été étendue jusqu'en 2005.

4. Les salariés ont saisi la juridiction prud'homale pour obtenir réparation notamment d'un préjudice au titre d'un manquement à l'obligation de loyauté.

5. Le syndicat CGT des personnels du site chimique de [Localité 5] est intervenu à l'instance.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

6. L'employeur fait grief à l'arrêt de déclarer recevable l'action des salariés au titre du manquement à l'obligation de loyauté, de le condamner à leur payer une somme à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de la violation de l'obligation de loyauté, de le condamner à verser au syndicat CGT des personnels du site chimique de [Localité 5] une somme au titre du préjudice subi par la collectivité de travail et de le condamner à payer à chacun des salariés et au syndicat une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, alors :

« 1°/ que l'indemnisation accordée au titre du préjudice d'anxiété répare l'ensemble des troubles psychologiques, y compris ceux liés au bouleversement dans les conditions d'existence, résultant du risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante ; qu'il en résulte que le salarié dont le droit à réparation au titre du préjudice d'anxiété, en application de l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998, est éteint n'est pas recevable à solliciter le versement de dommages-intérêts au titre d'une utilisation d'amiante par l'employeur sur un autre fondement juridique ; qu'il résulte des constatations de l'arrêt que l'action des salariés en réparation de leur préjudice d'anxiété en application de l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 était irrecevable comme prescrite ; qu'en leur allouant néanmoins des dommages-intérêts en réparation du préjudice au titre d'un manquement de l'employeur à son obligation de loyauté résultant de l'utilisation d'amiante entre 2002 et 2005, la cour d'appel a violé l'article L.4121-1 du code du travail, ensemble l'article 41 de la loi n°98-1194 du 23 décembre 1998 ;

2°/ qu'à supposer que le salarié, dont le droit à réparation au titre du préjudice d'anxiété en application de l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 est éteint, puisse invoquer un manquement de l'employeur à son obligation de loyauté résultant de l'utilisation d'amiante, il ne peut solliciter une réparation qu'à condition d'établir l'impact d'une telle utilisation sur ses conditions de travail et l'existence d'un préjudice personnellement subi ; qu'en se bornant à relever, pour allouer à chacun des salariés une somme de dommages-intérêts au titre

d'une méconnaissance de son obligation de loyauté, que la société Rhodia Opérations avait continué à utiliser de l'amiante illégalement et sans transparence vis-à-vis des représentants du personnel de 2002 à 2005, sans caractériser la moindre exposition personnelle des salariés au cours de cette période, le moindre manquement commis par l'employeur, ni le moindre préjudice personnellement subi résultant du manquement de l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1147 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016, et l'article L.1222-1 du code du travail. ».

Réponse de la Cour

7. En premier lieu, il résulte de l'article L.1222-1 du code du travail que l'atteinte à la dignité de son salarié constitue pour l'employeur un manquement grave à son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail (Soc., 7 février 2012, pourvoi n°10-18.686, Bull. 2012, V, n°58).

8. Dès lors, la cour d'appel a retenu à bon droit que l'employeur, qui avait bénéficié d'une dérogation jusqu'au 31 décembre 2001 l'autorisant à poursuivre l'utilisation de l'amiante malgré l'entrée en vigueur du décret n°96-1133 du 24 décembre 1996 relatif à l'interdiction de l'amiante, et continué, en toute illégalité, à utiliser ce matériau de 2002 à 2005 alors qu'il n'était plus titulaire d'aucune autorisation dérogatoire, a ainsi manqué à son obligation d'exécuter de bonne foi les contrats de travail.

9. En second lieu, l'employeur qui soutenait devant la cour d'appel que tous les salariés de l'établissement de [Localité 5] avaient reçu leur attestation d'exposition à l'amiante à leur départ de l'entreprise, est irrecevable à présenter devant la Cour de cassation un moyen contraire selon lequel les salariés ne caractérisaient pas la moindre exposition personnelle à l'amiante au cours de la période concernée.

10. Enfin, les salariés, au soutien de leur demande au titre de l'obligation de loyauté, n'invoquaient pas l'existence d'un préjudice d'anxiété.

11. Il en résulte que le moyen, partiellement irrecevable et inopérant en sa seconde branche, n'est pas fondé pour le surplus.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Rhodia opérations aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Rhodia opérations et la condamne à payer à MM. [U] et [P] et au syndicat CGT des personnels du site chimique de [Localité 5] la somme globale de 3 000 euros.

(M. Sommier, Pres. – SCP Piwnica et Molinié, SCP Célice, Texidor, Périer, av.)