

# DIGNITÉ DE L'EMPLOI : UNE APPROCHE JURIDIQUE

*par Barbara Tiriou \**

Que sont les conditions de dignité de l'emploi ? La réponse à cette question est multiple, car elle se heurte à la subjectivité de chacun. Elle est souvent fonction de nos origines sociales et culturelles, de notre place actuelle dans la société, et notamment dans le monde du travail. Il est fort probable qu'un employeur ne donne pas la même réponse à cette question qu'un salarié ou un demandeur d'emploi. Cette subjectivité est intéressante, car elle traduit les besoins des individus, mais existe-t-il un début de réponse « générale et impersonnelle » pouvant servir de cadre commun dans la société ?

Générale et impersonnelle, ce sont les caractéristiques de la loi. On peut donc se tourner vers cet outil porteur de sens pour essayer de dégager quelques lignes directrices. Cependant, depuis quelques années, la loi a tendance à devenir moins un élément structurant de la société qu'un outil de gestion, à moyen ou à court terme, des rapports socioéconomiques. La loi de programmation pour la cohésion sociale, par exemple, n'a-t-elle pas subie, dès le début de sa mise en œuvre, de multiples ajustements uniquement motivés par la nécessité d'obtenir des résultats à court terme ?

Si on remonte dans la hiérarchie des normes juridiques nationales, la Constitution française, source interne suprême du droit à laquelle les lois sociales doivent se conformer, peut permettre de définir ce que pourraient être les conditions de la dignité de l'emploi. Le préambule de la Constitution de 1958 (1), reconnaît un certain nombre de principes constitutionnels applicables en droit du travail. Certains de ces principes peuvent servir de socle pour identifier les conditions de la dignité de l'emploi et, également, pour proposer des pistes de réflexion et d'action pour l'avenir.

## **Pouvoir vivre**

*« Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence. »*

La Constitution garantit à chacun le droit de disposer de revenus lui permettant de vivre. Le moyen principal est d'être en mesure de proposer son travail et de le voir accepté, en contrepartie de ce revenu. Quand cela n'est pas possible, en raison de l'état de

\* Coorace,  
barbara.tiriou@  
coorace.org

(1) En faisant référence au préambule de la Constitution de 1946.

santé de la personne ou de la situation économique, c'est à la collectivité de subvenir à ces besoins.

Ces principes constitutionnels soulignent que le droit à disposer de ressources suffisantes ne dépend pas de la capacité de chacun à produire, mais de son statut de personne. Ce droit aurait, à ce titre, un caractère inconditionnel et devrait donc recevoir une application générale, non conditionnée par le « passé économique » des individus ; il ne peut donc être satisfait par un simple système d'assurance chômage. Ce droit pose également la question du minimum vital dont chacun doit disposer, sans condition, dès lors que le système économique actuel ne permet pas à chacun de disposer d'un travail suffisamment rémunérateur.

## Pouvoir être

*« Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances. »*

*« La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme »*

Plus que de dignité de l'emploi, la Constitution française parle avant tout de dignité des personnes. Il est interdit de voir ses droits, ou ses chances, diminuées en raison notamment de ses origines ou de son sexe, c'est-à-dire de ce que l'on est. Être traité différemment en raison d'un jugement sur ces caractéristiques personnelles, en d'autres termes être discriminé, porte atteinte à la dignité de la personne et est inacceptable.

Ces principes fédérateurs, pourtant inscrits dans la Constitution, n'ont trouvé leur déclinaison concrète dans la loi, et a fortiori dans les mentalités, que récemment. La première loi globale et structurante sur les discriminations ne date que de 2001, et si la lutte contre les discriminations est désormais devenue un « sujet de société », elle provoque encore peu d'intérêt ou, pire, différentes formes de rejet. Le droit du travail l'intègre en prévoyant obligations, interdictions et sanctions en conséquence. Les employeurs de l'économie sociale sont tout aussi concernés que les autres. Le droit peut ici, plus qu'ailleurs peut-être, aider à se réinterroger sur ce qui est censé n'être qu'une situation de fait, objective et neutre, sur laquelle on ne pourrait agir, par exemple l'orientation massive des femmes vers les métiers de service à la personne dans certaines SIAE.

## Pouvoir dire

*« Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix. »*

*« Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent. »*

*« Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises. »*



Un des droits les plus chèrement acquis par les salariés, le droit à la parole dans l'entreprise, demeure peut-être celui qui est le plus difficile à mettre en œuvre aujourd'hui, notamment dans les SIAE. Il interroge également les politiques de l'État quand, au titre des aides à l'embauche, la première mesure attachée à un contrat d'insertion (CA, CAE, etc.) (2) est de sortir de l'effectif de l'entreprise le salarié ainsi embauché. Avec ce type de contrat, l'embauche réduit la possibilité de mettre en place les instances représentatives du personnel, car les seuils d'effectifs sont plus difficilement atteints. Par ailleurs, si le salarié concerné n'en demeure pas moins éligible et électeur, cette mesure revient à l'exclure symboliquement du collectif des salariés de l'entreprise et ainsi à le priver d'un droit fondamental ?

Le droit du travail français, qui est pour partie la conséquence de ces principes constitutionnels, reconnaît également l'existence d'une dépendance économique, d'un déséquilibre des pouvoirs entre l'employeur et le salarié. Il s'est construit à partir de la reconnaissance de ce déséquilibre et à partir de la nécessité et de la légitimité d'en tenir compte, en protégeant le salarié.

On peut alors en déduire que le droit du travail traduit l'idée que celui qui dispose du pouvoir est toujours tenté d'en abuser ; il est donc nécessaire de protéger celui qui ne le détient pas. Améliorer les droits des salariés ne remettra pas en cause la structure même de ce rapport de pouvoir. En revanche, remettre en cause le droit du travail serait condamner les salariés, non à une simple dépendance économique accrue, mais à la soumission, car « entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, entre le maître et le serviteur, c'est la liberté qui opprime et la loi qui libère » (3).

Alors, il faut peut-être réfléchir à un complément du droit du travail qui traduirait un rapport d'égal à égal ; ce pourrait être en utilisant un principe fondateur de l'économie sociale : « un "homme" , une voix ». Le statut coopératif offre cette possibilité : à la fois salarié et associé, on est protégé du fait de sa dépendance économique et à égalité en tant que personne.

Il est possible d'inventer d'autres modes d'organisation à la condition de prendre en compte la globalité, et la complexité, des besoins de la personne, car c'est sans doute une des conditions essentielles de la dignité d'un emploi, quel qu'il soit.

(2) Contrat d'Activité, Contrat d'Accès à l'Emploi.

(3) Lacordaire

**Barbara Tiriou**