

LES DROITS DE L'HOMME :
UNIVERSALITÉ ET RENOUVEAU
1789-1989

Travaux publiés sous la direction de
Guy BRAIBANT et Gérard MARCOU

Préface de Edwige AVICE

Editions L'Harmattan
5-7, rue de l'École-Polytechnique
75005 Paris

LES DROITS DE L'HOMME ET LA SPHÈRE DU TRAVAIL

Wolfgang DÄUBLER*

Dans une caricature bien connue en Allemagne, des ouvriers entrent dans une grande fabrique par une porte où se trouve l'inscription :

« Vous quittez le secteur démocratique de la République fédérale ! »

L'idée du caricaturiste reflète un sentiment répandu sinon général : dans la sphère du travail, il n'y a pas de liberté, pas de droit de dire non à ce que les autres vous demandent. L'égalité semble purement théorique. La fraternité entre employeur et salarié n'est elle pas une formule ridicule cachant les contradictions fondamentales qui existent dans la relation de travail ?

Même, si l'on met à part toute exagération : les Droits de l'Homme ne sont pas vraiment acceptés dans la sphère du travail. Les raisons sont relativement simples : agir en toute liberté dérangera la production et porterait atteinte à la propriété privée de l'entrepreneur. Dans sa maison, c'est lui qui décide.

Le mouvement ouvrier a toujours critiqué cet état de choses sans pouvoir le changer au fond. A l'époque actuelle, le pouvoir du patron a pourtant perdu de sa légitimité : les grandes firmes ne connaissent plus la propriété d'un particulier. En plus, les moyens de production modernes demandent plutôt un travailleur créatif qu'un travailleur obéissant et docile. Les Droits de l'Homme ont donc une chance d'avancer de quelques pas bien que leur situation reste toujours précaire. Prenons l'exemple de la liberté d'expression. En prin-

* Professeur à l'Université de Brême (RFA).

cipe, elle est accordée au travailleur même à l'intérieur du bâtiment de l'employeur. Mais est-ce vraiment une particularité allemande qu'il reste toujours une distinction entre diverses opinions ? Le risque d'être licencié à cause des opinions politiques dites radicales est beaucoup plus grand que le risque de perdre son poste de travail à cause des opinions non-conformistes sur l'équipe locale de football ou sur la qualité d'une peinture. Comme deuxième exemple on peut citer l'interdiction de la discrimination : en principe, elle aussi est généralement acceptée mais rare sont les cas où un homme ou une femme soient capables de prouver l'existence d'un acte discriminatoire. Il arrive même que des droits classiques comme la liberté de conscience ou la liberté de la recherche ne soient guère discutés dans le cadre des rapports de travail — il est jusqu'à présent inconcevable que des chercheurs de l'industrie demandent à cet égard les mêmes droits que les professeurs d'université.

Le vrai problème ne consiste pourtant pas à transposer les droits de l'homme de 1789 à la situation du travailleur ; l'état de subordination dans lequel se trouve le travailleur requiert des instruments spécifiques pour protéger sa personnalité. De plus, la division du travail rend caduc le moyen traditionnel de régler les rapports entre des intérêts en conflit, le contrat individuel. La vitesse de la chaîne ou le logiciel appliqué dans une firme d'assurances ne sont pas soumis à la négociation individuelle. L'action collective est donc nécessaire non seulement pour établir un contre-pouvoir mais aussi pour arriver au niveau où les décisions affectant les individus sont effectivement prises. Un travail libre nécessite donc le droit de se défendre collectivement, de fixer un certain niveau de protection. Les différents ordres juridiques ont développé différentes formes de participation au sens large : c'est la convention collective aussi bien que la cogestion allemande ou le « collective agreement » du droit anglais. L'idée de base est toujours d'influencer par la voie d'une représentation collective — syndicale dans la plupart des cas — les conditions dans lesquelles le travail est effectué. La grève fait partie de ces instruments — c'est même le moyen le plus élémentaire de participation, auquel on recourt si les autres moyens échouent. C'est une des raisons de sa légitimité.

La liberté de coalition, l'autonomie collective, la grève sont des droits qui dans leurs structures ne coïncident que partiellement avec les Droits de l'Homme traditionnels : bien sûr, l'État est tenu de les respecter mais leur adversaire primaire est un sujet de droit privé, l'entrepreneur. Les juristes des différents pays ont développé des constructions doctrinales divergentes — les uns parlent d'une « Drittwirkung », les autres ne pensent qu'à l'obligation du législateur de

