



DROIT DU TRAVAIL, ENTREPRISE ET BONHEUR

—

Paul-Henri ANTONMATTEI

Professeur à la faculté de Droit de Montpellier

Directeur du Laboratoire de Droit social

Le bonheur est un état. C'est un état de la personne que l'on qualifie d'état de bien-être. Cet état de la personne est avant tout un ressenti, un ressenti personnel qu'il nous est très compliqué d'exprimer, comme tous les sentiments que la personne humaine vit. Cet état de la personne, n'est pas permanent. Cet état de la personne se nourrit de nos actions, se nourrit de nos activités, se nourrit de nos pensées, se nourrit de nos attentes, se nourrit de nos réalisations.

A l'heure où je parle, un nombre non négligeable de nos concitoyens sont dans un état de bonheur provoqué par un évènement. Le bonheur est dans le pré.

Voyez que le bonheur du samedi n'est peut-être pas le bonheur du dimanche et même pas celui du vendredi. Tout ça pour dire qu'évidemment, le bonheur et le temps du bonheur ne sont pas séquençables. Le temps que nous vivons, qui est un temps continu au sens de la science, forcément, tient compte de nos différentes phases d'activités. Comment alors mettre de côté le temps du travail, le temps de l'activité professionnelle ? Ce n'est pas possible dans nos sociétés.

Seul Aristote pouvait se payer le luxe de dire : « Le travail est antinomique du bonheur et il ne peut pas y avoir de bonheur sans peine » (le travail à l'époque d'Aristote étant évidemment la peine et la peine à l'époque étant dévolue aux esclaves). La révolution du travail et la révolution de la conception contemporaine du travail ont nécessairement influencé notre perception du bonheur, notre création du

bonheur avec le formidable paradoxe suivant (et qui le restera) : le travail est source de souffrances naturelles mais le travail est source de satisfaction. Le travail a été érigé par notre Constitution comme à la fois un droit et un devoir. Cependant, notre Constitution ne pouvait pas traduire ce qu'est l'activité humaine dans le travail : aussi une souffrance.

Nous aurons, les uns et les autres, notre propre perception de notre propre activité professionnelle. Ce paradoxe naturel du travail conduit à cette extrême difficulté, aujourd'hui, de définir l'état des salariés, l'état des travailleurs en général quelle que soit la forme juridique d'emploi, par rapport à leurs ressentis et à ce que peut apporter une phase de travail dans une construction de bonheur personnel, dans un état de bonheur qui n'est pas permanent.

Oui, on peut regarder la situation du travail contemporain à la lumière des drames. Nous sommes dans une société où le drame attire immédiatement ce qui constitue pour nous le facteur majeur de connaissance : la communication, les médias et internet.

Bien sûr, nous avons été formidablement choqués, formidablement déçus par les suicides au travail. Ces suicides au travail ont conduit à une prise de conscience collective sur ce que représente aujourd'hui le travail dans son quotidien, ce que représente le travail dans notre société. De là à en tirer comme conséquence, que le travail est devenu une peine pire que ce qu'il représentait au XIX^e siècle, au temps de la révolution industrielle, je crois qu'il y a un pas qu'il ne faut pas franchir. Il ne faut pas regarder la situation d'emploi, la situation d'activités professionnelles à la lumière uniquement des drames. Ça vaut pour le travail, ça vaut pour ce qui relève des infractions du pénal. Il faut essayer de prendre du recul.

Les instruments de mesure que sont les sondages et les statistiques nous permettent précisément d'avoir ce recul. Les indices de bonheur au travail nous aideraient beaucoup sur la perception individuelle et collective de ce que représente aujourd'hui le travail pour chacun et en même temps dans notre collectivité.

Nos amis canadiens ont un indice du bonheur du travail. Cet indice de bonheur du travail est fondé sur quelques critères assez élémentaires pour chacun d'entre nous : qu'attendez-vous de votre activité professionnelle en termes d'épanouissement, de carrière, de réalisation, de rémunération, de reconnaissance ?

A partir de là, vous allez me dire, vous, que j'interroge : au fond, quel est votre ressenti dans votre activité du jour, dans votre activité du moment ? En France, nous avons ces statistiques-là qui ne sont pas formalisées sur le terrain. Cependant, bon an mal an, nous avons régulièrement des statistiques sur le ressenti, par les travailleurs, de leur activité professionnelle. Les statistiques sont assez rassurantes. Nous avons globalement progressé en prenant comme analyse le temps ; et le temps pas sur une période courte : le temps sur plusieurs décennies, le temps sur quelques siècles. Notre humanité, celle en tout cas de notre société française, a progressé sur la perception individuelle de l'activité professionnelle, sur le ressenti que nous avons sur le travail.

On ne peut pas se satisfaire uniquement d'un ressenti, de pratiques. Il faut prendre des positions politiques. C'est bien ça, le droit. **Le droit est l'expression de choix politique avant toute chose, avant sa cohérence, avant son effectivité. Le point de départ de la construction du droit est l'expression d'un choix politique. Le choix politique, c'est bien la société que nous souhaitons.**

Or, sur cette question du travail et du bonheur, lorsque l'on interroge le spécialiste du droit du travail, il répondra ceci : « Vous ne trouverez évidemment pas dans le *Code du travail* le mot bonheur ». **Il est souhaitable que la règle de droit n'utilise pas un terme aussi compliqué à apprécier individuellement et collectivement que le terme bonheur.** Imaginez un instant que l'on inscrive comme finalité première de la règle de droit, pour le droit du travail, la quête du bonheur. Je vois immédiatement les réactions : celles de notre éminent confrère Francis Teitgen : « Le bonheur ça me concerne, je n'ai pas besoin que quelqu'un le décrète pour moi ».

J'attire l'attention dans ces moments forts que nous allons vivre (forts pour notre démocratie) : ceux d'une élection présidentielle. Attention à ceux qui viendraient nous vendre du bonheur. Attention aux marchands d'illusion qui souhaiteraient ici, là sur l'économie, là sur le social, là sur l'éducation, décliner un concept de bien-être et de bonheur. Non ! Nous n'avons pas à inscrire le bonheur dans la règle de droit.

En revanche, il faut savoir lire la finalité d'une règle de droit. Il faut savoir comprendre la finalité et les valeurs d'un système juridique. Tout n'est pas dans l'écrit de la règle de droit. Il y a la lettre du texte ; il y a la lettre de l'ensemble du texte, de l'ensemble de la construction juridique ; il y a l'esprit ; il y a les valeurs.

Je peux dire à cette tribune que le droit du travail français est remarquable ; remarquable pas en lui-même, remarquable quand on le compare à d'autres systèmes. Il faut élargir la réflexion par la comparaison.

Nous avons un système de droit. Nous avons un système de relations sociales. Nous avons un système juridique de relations sociales qui est à un niveau exceptionnel permettant, pour ceux qui le souhaitent (je partage pleinement les propos que vous avez tenus dans l'action) et pour ceux qui en ont la volonté, de parvenir à cette quête de bien-être professionnel, d'épanouissement professionnel. Il n'y a pas de doute. C'est décliné avec ce qui constitue les fondamentaux du droit du travail.

Le droit du travail est un système d'organisation juridique de la relation de travail salarié. La relation de travail salarié est marquée par un élément fort. Le travailleur exécute son activité professionnelle au profit d'un employeur, en se plaçant sous la subordination juridique de cette personne. La situation de subordination juridique crée naturellement une situation de faiblesse. Le travailleur étant dans une situation de faiblesse, elle doit être prise en compte par le corps que constitue la démocratie.

L'honneur de la démocratie est ici de mettre en place des règles qui protègent le travailleur en situation de faiblesse contre des risques. Lesquels ? Les risques de la nature humaine qu'il ne faut jamais nier. Le fort opprime souvent le faible. Si le fort ne voit pas des limites à son action sur le faible, nous assistons à ce que nous assistons dans d'autres pays au même moment où nous parlons et qui n'ont pas une réglementation permettant d'éviter le pouvoir du fort sur le faible.

C'est la raison pour laquelle nous avons construit un système de droit, où nous avons doté le travailleur salarié de protection. La protection de la personne s'exprime par une protection de ses droits et libertés. **Protéger les droits et libertés c'est déjà éviter une atteinte à des éléments forts qui conduirait à altérer ce sentiment de bien-être professionnel.** Si l'on porte atteinte à ma liberté d'expression, si l'on porte atteinte de manière exagérée à ma liberté de me vêtir, si l'on porte atteinte plus largement à mes caractéristiques, si l'on ne respecte pas les éléments de ma personne (mon orientation sexuelle, mon origine ethnique) nécessairement, je vais en souffrir. Je vais en souffrir dans l'exécution de ma prestation de travail. Nous avons, nous français (parce que sans doute nous portons plus que d'autres les valeurs de liberté, d'égalité et de fraternité) des dispositions juridiques exemplaires.

Le Code du travail contient un texte fondateur qui prohibe vingt différences de traitement de la personne. Il y a vingt sources de discrimination prohibées. A ma connaissance, peu d'Etats peuvent arguer d'une telle protection des droits et libertés.

La protection est aussi la protection de la santé. Nous avons fait des progrès titanesques. Nous avons, dans un premier temps, au cours du XIX^e siècle et du XX^e siècle protégé la santé physique, la santé physique dans le sens de l'emploi : les charges physiques qui pesaient sur certains emplois, le temps de travail, l'octroi de temps de repos, l'octroi de congé payé. En prenant en compte ce qui constitue au fond l'ensemble de la vie active d'une personne (c'est-à-dire la vie diminuée de la vie nocturne, les seize heures sur vingt-quatre qui constituent l'activité humaine), nous avons su tenir compte de cet ensemble. Regardez les progrès faits, les progrès réalisés sur cette protection de la santé.

Nous ne nous sommes pas contentés de la santé physique, nous avons fait entrer dans le corpus juridique en 2002, la santé mentale. C'est un progrès énorme de la science du droit, en lien avec la science médicale. Nous avons compris singulièrement, au XXI^e siècle où l'emploi physique est devenu minoritaire au profit d'un emploi qui affecte plus volontiers la santé mentale, que les exigences que nous avons développées juridiquement en matière de santé physique devaient se traduire, aujourd'hui, sur le terrain de la santé mentale. Jamais nous n'aurions parlé de harcèlement ; jamais nous n'aurions parlé de violence, de stress si nous n'avions pas fait rentrer, d'abord dans le corpus juridique, le concept de santé mentale.

Ça continue : avant de partir en vacances les uns et les autres, nous avons eu un dispositif que nous sommes en train de décliner, dans les jours qui viennent. La prévention de la pénibilité qui hausse le standard français pour un certain nombre d'emplois et pour un certain nombre de facteurs de risques. Donc, sur la question essentielle de la protection de la santé de la personne, nous avons, nous français, un système de droit que je qualifierais d'exemplaire.

On peut toujours progresser, incontestablement. Cependant, c'est là où il faut bien voir les limites de la règle de droit dans son expression. On a bien eu des exemples précisément à l'occasion de cette thématique des risques psycho-sociaux et de ces drames épouvantables de suicide au travail. Les enquêtes qui ont été menées, les auditions qui se sont déroulées ont fait apparaître assez rapidement que le mal-

être contemporain au travail était dû essentiellement, non pas à des conditions physiques difficiles de travail. A 1600 heures par an de travail, on ne peut pas dire de manière raisonnable que la charge quantitative de travail est susceptible de provoquer de tels comportements. C'est vers l'organisation, au contexte du travail qu'il faut s'intéresser. **C'est la relation à l'autre qui a provoqué et provoque encore ces drames humains, avec ici une multitude de facteurs.**

On a relevé une perte de sens. Certains sont dans des ensembles qu'ils ne comprennent plus. Certains travailleurs ont perdu le sens de leur activité professionnelle parce que l'entreprise dans laquelle ils évoluent leur en a fait perdre le sens. Ils ne sont plus que des numéros. Ils ne sont plus que des producteurs de prestations au premier sens du terme. Ils ont perdu une dignité, pas la dignité de leur personne mais la dignité de travailleur. Ça se traduit par des comportements qui, ici, ne relèvent pas de la science du droit, relèvent avant tout de notre vivre ensemble. Mon manager entre dans le bureau, il ne me dit pas : « Bonjour ! » Combien de témoignages comme celui-là ?

A l'évidence, nous n'allons pas écrire dans le *Code du travail* : il appartient à l'employeur et au manager lorsqu'il rentre dans un bureau de dire bonjour. La science du droit a nécessairement des limites. Nous sommes dans un contexte où la règle de droit a fait le boulot, où le standard juridique s'est élevé progressivement et continuera à s'élever.

Nous sommes dans une situation où il convient de discuter de l'effectivité de la règle de droit, de l'effectivité de notre système de droit. Là, la place est à l'action. La place est à la responsabilité individuelle et collective des acteurs. On s'empare d'un système. On le fait vivre. Ce système n'est bon ou mauvais qu'à partir des résultats nés de l'action. Or, l'action, en la matière, n'est pas réservée qu'à certains. Il a été parfaitement démontré tout à l'heure que c'est par l'action extérieure ou intérieure à l'entreprise que l'on peut aboutir à des résultats, à des évolutions. Cependant, il n'y a pas ici que l'action des spécialistes des ressources humaines. Ce serait une erreur de croire que la quête du bien-être professionnel, élément du bien-être personnel, est réservée à une spécialité professionnelle, est réservée à une compétence professionnelle. Chacun doit apporter, dans le déroulement de l'activité professionnelle de l'autre, des actions permettant précisément de trouver un épanouissement professionnel.

Il faut un discours car sans discours, il n'y a pas d'action. Il faut une exemplarité, sans exemplarité, il n'y a pas non plus d'action. Dans une société de communication, il faut une communication du discours et

de l'action. Il ne faut pas simplement éviter des risques psycho-sociaux, ce qui est un comportement neutre, qui relève du b-a ba et qui ne fait qu'exprimer une obligation juridique (celle qui pèse sur le chef d'entreprise) de prévenir les risques professionnels en matière de santé physique et mentale. Ça, c'est le minimum. Ça, c'est la réaction de base. Il faut franchir l'étape supplémentaire, l'étage du dessus, celle qui consiste à dire : « Moi, mon action, dans une communauté de travail n'est pas simplement d'éviter le malheur, c'est de donner un épanouissement professionnel ». C'est un premier changement.

C'est à l'occasion, une fois de plus dans la société, de drames épouvantables que ce discours émerge, que ce discours trouve un terrain propice à un discours et à des actions. Cette quête de l'épanouissement professionnel est la mienne dans ma fonction d'universitaire, d'avocat et de conseil de communauté de travail. Je préfère parler de conseil et de communauté de travail plutôt que de parler de conseils d'employeurs. Pourquoi ? Parce que l'entreprise, pour le spécialiste des relations de travail, est avant tout une communauté, une communauté de travail où chacun exerce une activité professionnelle. L'activité professionnelle de chacun est animée par un objectif collectif, par cet objectif de créer, au premier sens du terme, de la richesse : pas de la richesse uniquement matérielle, de la richesse humaine, avec une finalité première.

Il va falloir le rappeler aux hommes et aux femmes politiques qui aspirent à nous gouverner. La seule question, la première question qui mérite d'être posée à un candidat à la présidence de la République : « Quel est ton projet de société et quel est ton projet de société décliné dans le cadre des communautés de travail ? Quel est le lien que tu fais entre l'économie et le social ? Où se situe la finalité ? Où se situe le moyen ? »

A l'occasion de ces drames épouvantables, le débat a été clairement posé aux chefs d'entreprise. En tout cas, pour ceux qui ont eu le courage de l'aborder : est-ce que la finalité d'une entreprise, est-ce que la finalité du travail dans le cadre d'une entreprise est d'abord un chiffre dans un bilan comptable, pour que ce chiffre donne lieu ensuite à des marchés qui font monter ou descendre un cours ? Ou est-ce que ton action est d'abord motivée par une finalité humaine, pas sociale, d'abord humaine, le social n'étant qu'une phase de l'activité humaine ? Si ton action est animée par cette quête de la finalité humaine, tu es alors obligé d'aller plus loin et de dire que la finalité de ton action humaine est nécessairement de conférer un bien-être individuel et collectif à ceux qui t'accompagnent dans la création de richesses.

C'est ça, la force du discours aujourd'hui. Ce discours-là est avant tout un discours politique et un choix de démocratie.

Si – et il y a un vrai débat – nous arrivons à inscrire ce discours dans le texte juridique fondateur qui est le nôtre (c'est-à-dire la Constitution) alors oui, nous aurons donné au bonheur une certaine traduction juridique, sans employer le terme bonheur. Il nous appartient à chacun, au quotidien, dans les différentes communautés de travail qui sont les nôtres, de contribuer non pas à notre bien-être uniquement mais aussi à celui de l'autre.

L'enfer n'est pas les autres. L'enfer est souvent le comportement des autres. C'est souvent aussi le comportement que l'on peut avoir soi-même à l'égard des autres. Il n'y a pas à mon avis de bonheur individuel. Il y a une perception individuelle de son propre bonheur, il ne peut pas en être autrement. Il ne peut pas y avoir de création de bonheur individuel sans qu'il y ait l'action des autres. Je finirais sur cette interrogation forte : Robinson Crusoé a-t-il connu le bonheur avant de rencontrer Vendredi ?