

# Centralité du travail et droit fondamental de la personne

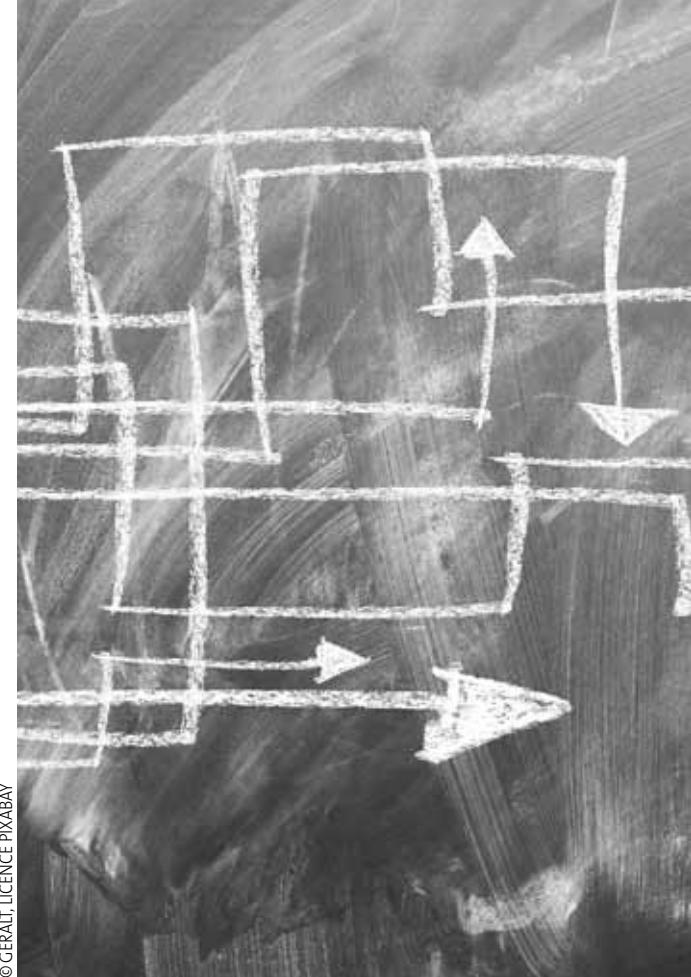
**Parce que la personne humaine est au cœur des relations de travail, le droit du travail doit mettre en œuvre une protection fondamentale et effective des travailleurs. Si cette raison d'être du droit résonne aujourd'hui en raison d'une logique de déshumanisation, elle est aussi et surtout légitime en vertu de la centralité anthropologique du travail vivant.**

Nicolas CHAIGNOT DELAGE, chercheur en santé au travail, membre de l'Institut de recherches en psychodynamique du travail (IPDT, Paris) et de l'Association de santé au travail interservices (ASTI, Occitanie)

**P**ourquoi le travail vivant doit-il faire l'objet d'un impératif de protection par le droit? Pourquoi cette protection juridique doit-elle revêtir un caractère fondamental? Les sciences juridiques sont-elles les seules à devoir répondre à cette vaste question?

Comme l'a bien montré Alain Supiot, le droit du travail est avant tout celui du *droit de la personne humaine au travail*<sup>(1)</sup>. Or, de cette personne, qui n'est pas une pure abstraction juridique, la loi doit concrètement en assurer la primauté et interdire toute atteinte à sa dignité (art. 16 du Code civil). Cette raison d'être du droit, son œuvre, résonne en effet juste dans le contexte contemporain où le travail est de plus en plus soumis à de nouvelles formes d'organisation du travail pathogènes et déshumanisantes<sup>(2)</sup>. Emblématique est aujourd'hui le procès de France Télécom, avec la notion de « harcèlement moral institutionnel » qui en est issue.

Cet impératif de protection de la personne humaine du travailleur par le droit est donc très actuel. Mais il est également vrai pour des raisons plus profondes et qui ont à voir avec une certaine anthro-



© GÉRALT, LICENCE PIXABAY

pologie philosophique, dont Michel de Montaigne (*Essais*, III, 2) avait jadis ouvert la voie: « *Chaque homme porte la forme entière de l'humaine condition* ». L'auteur du présent article voudrait ajouter à cet aphorisme l'idée selon laquelle que c'est par le travail vivant que la personne humaine fait l'expérience réelle de sa propre condition. En d'autres termes, le travail vivant forme une certaine centralité anthropologique.

## Travail vivant et condition humaine

Cette notion de *travail vivant* n'est toutefois pas nouvelle. Elle est en référence à l'œuvre de Karl Marx (1844) qui le considérait comme « *l'essence générique de l'homme* ». Le travail vivant s'oppose au *travail mort* (les machines), puis au *travail abstrait* (la fiction du travail marchandise). L'expérience quotidienne du travail montre effectivement que le travail humain n'est ni commensurable ni fongible et n'est donc ni quantifiable, ni évaluable. Le travail vivant est par essence concret, subjectif et collectif. Il reste pour une grande part invisible et inaccessible au monde objectif. Considérer que le travail vivant est central pour l'être humain ne signifie pas qu'il constitue nécessairement une positivité en soi. La centralité indique l'idée d'une nécessité *incontournable* mais qui porte la marque de l'ambivalence. Le travail peut tout autant contribuer au meilleur de l'être humain, à son humanisation, à

(1) *Critique du droit du travail*, Puf, 2015 : « *L'histoire du droit du travail a été celle d'une redécouverte progressive de la dimension personnelle de ce bien, qui conduit à remettre au premier plan, non pas le travail comme bien, mais le travailleur comme sujet de droit.* »

(2) C. Dejours, I. Gernet, *Psychopathologie du travail*, Elsevier Masson, 2016.

(3) Discipline scientifique fondée par Christophe Dejours en France dans les années 1980, qui pour objet principal l'étude des incidences de l'organisation du travail sur la santé mentale des travailleurs. Voir C. Dejours, *Travail vivant, tomes I et II*, Payot, 2012.

(4) J.-P. Deranty, « *Cartographie critique des objections historicistes à la centralité du travail* », in *Travailler*, n° 30, 2013/2, p. 31.

(5) Pour une théorie aboutie de la centralité du travail, voir C. Dejours et J.-P. Deranty, *The Centrality of Work*, Critical Horizons, 2010, 11h2, 167-180.

(6) *Subjectivité, travail et action*, La Pensée, 2001, p. 328.



*La psychopathologie du travail dresse un tableau clinique édifiant des pathologies de surcharge, de l'isolement, jusqu'au passage à l'acte suicidaire. A l'origine de cette évolution, la contrainte à mal travailler, à faire fi des règles de métier et de son ethos professionnel. C'est la « souffrance éthique ».*

son émancipation, que mener à son horreur absolue, dans l'esclavage colonial ou dans la barbarie nazie ou stalinienne.

Considérer le travail vivant comme constituant un centre de gravité, au sens figuré comme au sens propre, ne va pas de soi. Ainsi, de nombreux experts prophétisent l'inéluctable fin du travail salarié à moyen terme. D'aucuns vont jusqu'à considérer le travail comme nocif, car sa promotion légitimerait les valeurs productivistes foncièrement délétères pour l'être humain et l'écumène, justifiant ainsi son abolition. Pour autant, il est difficile de faire l'économie du travail vivant dans l'analyse des réalités sociales, économiques et politiques, qu'elles soient passées ou présentes. Le travail fait précisément époque et apparaît décisif pour comprendre ce que nous vivons d'historiquement singulier.

### **Travail vivant et développement de la subjectivité**

De solides arguments essentiellement portés par la psychodynamique du travail<sup>(3)</sup> et par la philosophie sociale critique<sup>(4)</sup> plaident en faveur de la thèse de la centralité du travail vivant<sup>(5)</sup>. Ainsi, le travail est révélateur de l'intelligence humaine. Il apparaît central dans le développement de la subjectivité humaine. De fait, le travail est déterminant dans la construction de la santé mentale du sujet humain, et occupe une place pivot. Collectif par essence, le travail montre en outre une centralité politique au regard de ses multiples incidences dans les rapports sociaux de la cité, ce qui est aujourd'hui dénié.

Pour le clinicien, le travail n'est pas de prime abord le rapport salarial ou emploi (qui sont saisis par le droit); ce n'est pas non plus seulement l'activité (qui est visible). Il est, comme le souligne

Christophe Dejours<sup>(6)</sup>, « ce qui implique, du point de vue humain, le fait de travailler. Des gestes, des savoir-faire, un engagement du corps, la mobilisation de l'intelligence, la capacité de réfléchir, d'interpréter, de réagir à des situations. [...] Le travailler est un mode d'engagement de la personnalité. »

Tout travail nécessite la mobilisation d'une intelligence qui est propre à la personne qui travaille. Il n'existe pas de « pur travail d'exécution ». Comme le montre bien l'ergonomie, il existe toujours un décalage entre le travail prescrit et le travail effectif. Travailler, c'est en effet combler l'écart entre la pensée et l'action. Travailler, c'est essentiellement se confronter au monde réel qui résiste et qui nous met souvent dans la situation embarrassante de l'échec. Cette expérience pénible et frustrante est quotidienne, tant le travail s'accompagne d'ordinaire d'événements non prévisibles (des prescriptions incohérentes, la panne des machines). Pour surmonter cet échec, il faut mobiliser une intelligence qui nous est propre, qui est de nature corporelle avant d'être intellectuelle. Ainsi, l'habileté technique n'est pas innée mais le fruit d'un rapport affectif avec la matière et l'objet. Cette forme d'intelligence du travail vient de la part de notre corps qui éprouve le plaisir et la souffrance du monde vécu. « *Travailler, ce n'est jamais uniquement produire, c'est aussi et surtout se transformer soi-même* » (C. Dejours). Le travail est ainsi central parce qu'il permet de nous réaliser en tant qu'être humain. Il est aussi une

**« Le travail est déterminant dans la construction de la santé mentale du sujet humain.  
Collectif par essence, il montre en outre une centralité politique au regard de ses multiples incidences dans les rapports sociaux de la cité, ce qui est aujourd'hui dénié. »**

**« Nous développons tous des stratégies de défense inconscientes, individuelles et collectives, qui ont pour objectif d'anesthésier et de différer la souffrance. Ces stratégies constituent le pivot de la santé mentale et permettent le maintien de l'équilibre psychique du travailleur. »**

occasion unique pour construire notre santé, et particulièrement notre santé mentale.

Avec l'expérience de l'amour, le travail constitue un des principaux fondements contribuant à la consolidation de notre équilibre psychique. De nombreuses études suggèrent ainsi qu'à contrario, l'éloignement durable de l'emploi et la privation de travail, au sens de l'engagement de la personnalité, ont une incidence négative considérable sur l'estime de soi, sur l'amour de soi, en raison du sentiment vécu d'inutilité.

### **Travail vivant et construction de la santé mentale**

Le travail est ce par quoi nous pouvons construire durablement notre santé mentale. Les enquêtes de psychodynamique du travail montrent que ce dernier est loin d'être une aliénation subie. Les travailleurs se protègent, face aux contraintes organisationnelles. Ils ne restent pas passifs par rapport au risque de la maladie mentale. La clinique montre un fait patent qui va à l'encontre du sens commun. Le travail n'est pas en soi aliénant. Il n'existe pas à ce jour de névrose ou de psychose typique du travail, aucun lien de causalité directe entre le travail et la maladie mentale n'ayant pu être démontré. Pour comprendre l'apparition d'une pathologie mentale en situation de travail, il faut procéder à une analyse intermédiaire du rapport entre le sujet humain et l'organisation du travail. Comment les personnes font-elles pour tenir, pour résister ?

La souffrance au travail sera toujours au rendez-vous. Elle n'est cependant pas en soi pathogène. Nous développons tous des stratégies de défense inconscientes, individuelles (la présentation de soi) et collectives (les bravades viriles), qui ont pour objectif d'anesthésier et de différer la souffrance. Ces stratégies constituent le pivot de la santé mentale et permettent le maintien de l'équilibre psychique du travailleur. Lorsque les défenses ont échoué à refouler la souffrance, on parle alors de décompensation psychopathologique, qui conduit à la souffrance pathogène et à la maladie.

Pour la psychodynamique du travail, le ressort de notre résistance subjective en situation de travail est la reconnaissance par les pairs et par la hiérarchie du travail réalisé. C'est par son truchement que la souffrance endurée peut se muer en plaisir et en amour de soi. Aujourd'hui, cette reconnaissance est de moins en moins au rendez-vous. Pire, elle est l'objet d'une instrumentalisation pour que les travailleurs se donnent « corps et âme », jusqu'à l'épuisement. L'analyse psychopathologique du travail montre, à son tour, une centralité qui est de nature politique.

### **Centralité politique actuelle du travail vivant**

Pour la psychodynamique du travail, les organisations du travail jouent un rôle majeur dans la dynamique de la souffrance et du plaisir, engendrant le meilleur comme le pire. Depuis une vingtaine d'années, les cliniciens du travail pu constater une évolution essentielle dans la manière dont les hommes et les femmes se protégeaient de la souffrance au travail. Leur capacité à se protéger s'est à la fois considérablement amoindrie et individualisée. Cette évolution est à mettre en corrélation avec une autre, qui concerne les organisations du travail. Cette métamorphose porte

le nom de « *gouvernance par les nombres* », tel que le décret Alain Supiot<sup>(7)</sup>, ou de « tournant gestionnaire » qui traduit ainsi la perte pour les ingénieurs et les gens de métiers du pouvoir d'organiser le travail, au profit des gestionnaires.

Depuis, déjà plusieurs décennies, prédominent notamment l'auto-contrôle, l'implication contrainte, l'évaluation individualisée des performances, le management de la qualité totale, la flexibilisation et la précarisation de l'emploi. Ces nouvelles formes d'organisation du travail ont occasionné une dégradation sans précédent du rapport entre travail et subjectivité, en altérant la santé mentale d'un nombre croissant de travailleurs et de travailleuses. La psychopathologie du travail dresse un tableau clinique édifiant des pathologies de surcharge, de l'isolement, jusqu'au passage à l'acte suicidaire.

A l'origine de cette évolution, on retrouve la contrainte à mal travailler, à faire fi des règles de métier et de son ethos professionnel. Cette souffrance, massive, porte le nom de « souffrance éthique », qui est celle que le sujet éprouve lorsqu'il se trouve entraîné à agir à l'encontre de son sens moral, en raison de sa participation à des actes injustes ou préjudiciables à autrui. Elle rappelle ce qu'Etienne de La Boétie nommait, en 1548, la « *servitude volontaire* » à la « *tyrannie* ».

Ce constat terrible n'est pourtant pas le résultat d'une logique implacable. La guerre économique n'est pas une fatalité. Souffrir au travail n'est pas une fatalité. Cet état de fait est l'expression du déni de la centralité politique du travail. Ainsi, la manière d'organiser le travail et l'entreprise a une incidence décisive qui déborde la sphère du travail stricto sensu et finit par atteindre la vie collective, la vie de la cité.

Au « tournant gestionnaire », qui prône la liquidation des solidarités collectives et l'humanité de l'Homme, répondent les exigences d'une émancipation collective par le droit<sup>(8)</sup> et l'ambition de réaliser les principes d'une certaine justice sociale dont l'OIT a posé les fondements<sup>(9)</sup>. Ainsi, pour que le travail vivant puisse remplir sa fonction anthropologique d'humanisation du monde, il doit s'accompagner d'une volonté démocratique de coordination et de coopération réelle entre les intelligences singulières. Cette coopération, qui est le ciment de la santé mentale des personnes, ne peut être décrétée mais seulement construite dans la confiance mutuelle à l'épreuve du réel du travail. ●

(7) *La Gouvernance par les nombres*, Fayard, 2015.

(8) Le droit de la santé et de la sécurité joue ici un rôle déterminant dans un contexte de très fort accroissement des inégalités sociales de santé. Au niveau international de l'Organisation internationale du travail (OIT), un virage d'une grande importance a été pris le 10 juin 2022 en inscrivant le « droit à un environnement de travail sûr et sain » au rang des Principes et droits fondamentaux au travail, à côté des quatre autres précédemment reconnus : la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ; l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ; l'abolition effective du travail des enfants ; l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

(9) Voir les principes érigés dans la Déclaration de Philadelphie de 1944, et notamment : « Le travail n'est pas une marchandise ; la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu ; la pauvreté où qu'elle existe constitue un danger pour la prospérité de tous ; la lutte contre le besoin doit être menée avec une inlassable énergie au sein de chaque nation et par un effort international continu. »