

Travail durable

René de Quenaudon¹

Le travail, au sens où nous l'entendons ici, est une activité humaine. Plus précisément, c'est une activité humaine isolable des autres « car spécialisée comme tâche et décomposée dans la durée. Elle fait l'objet d'une évaluation monétaire, c'est aussi un objet d'échanges »². C'est également, pour l'individu, la principale voie de l'insertion sociale.

Le plus souvent, dans nos sociétés, la personne qui fournit le travail est soumise à l'autorité de quelqu'un à qui elle doit rendre compte de ses actes notamment au sein d'une organisation hiérarchisée³. Encore faut-il que cette personne ait accepté cette situation, autrement dit que le travail ne soit pas « forcé ou obligatoire »⁴. En effet, un tel travail est en opposition frontale avec la dignité de la personne humaine⁵. À ce titre tout État qui se réfère aux droits humains universels se doit de le proscrire⁶. Malheureusement, le

¹ Professeur à l'Université de Strasbourg.

² D. Royer, « Qu'en est-il de la "valeur travail" dans notre société contemporaine ? », *Empan*, 2/2002, n° 46, p. 18-25, n° 1.- Adde D. Méda, *Le Travail. Une valeur en voie de disparition*, Aubier, 1995.

³ V. D. Gardes, « Une définition juridique du travail », *Droit social* 2014, p. 373.

⁴ Selon l'article 2 de la convention n° 29 de l'OIT, est un travail forcé ou obligatoire « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel un individu ne s'est pas offert de son plein gré ». Trois éléments sont donc constitutifs du travail forcé : un travail, la menace d'une peine et l'absence de consentement.- Adde C. Willmann, *Esclavage - Travail forcé - Traite des êtres humains, Répertoire de droit pénal et de procédure pénale*, Dalloz, 2006, act. oct. 2013, spéc. n° 58 s. L'auteur relève (n° 60) qu'« il n'existe pas de consensus sur la notion de travail forcé ou obligatoire, dont la définition varie assez sensiblement selon les ordres juridiques, droits nationaux et conventions internationales (notamment BIT, ONU) ». - F. Favennec-Héry, *Temps partiel : travail choisi ou travail forcé ?*, *Droit social* 2013, p.785. E. Fortis, « Les formes d'exploitation par le travail sanctionnées pénalement et la loi n° 2013-711 du 5 août 2013 », *Droit social*, 2014, p. 458.- CNCDH et OIT, Colloque « Mobilisation mondiale contre l'esclavage moderne. Campagne pour la ratification du protocole de l'OIT contre le travail forcé », 17 déc. 2015.

⁵ V. P. Adam, « La dignité du salarié », *RDT* 2014, p. 244.- Cass. crim. 13 janvier 2009, n° 08-80787.

⁶ V., pour la France, Cass. crim. 13 janvier 2009, n° 08-80787 : *Bull. crim.* 2009, n° 9.- Sur l'élimination du travail forcé ou obligatoire, v. les conventions 29 (sur le travail forcé) et 105 (sur l'abolition du travail forcé) de l'OIT.- Adde Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, art. 4 ; Convention du Conseil de l'Europe

COMMENT REpondre ?

travail forcé ou obligatoire est encore une situation fréquente aujourd'hui dans certains pays, y compris dans des démocraties⁷. Quoi qu'il en soit, un tel travail ne peut être candidat à la qualification de travail durable.

Le droit, qu'il soit dur ou souple, contient des outils permettant d'engager la responsabilité de celui qui force autrui à travailler (ou de l'État, qui en violation de ses engagements internationaux, tolère une telle pratique sur son territoire⁸). Ainsi, en ce qui concerne le droit français, sur le plan civil, un tel contrat est nul soit en raison de l'absence totale de consentement (violence⁹) ; sur le plan pénal, de lourdes sanctions sont encourues par celui qui est l'auteur d'un « travail forcé » ou d'une « réduction en servitude »¹⁰. Sur le terrain du droit souple, différents instruments peuvent être mobilisés pour engager la responsabilité de l'entreprise qui se livre au travail forcé. Si elle est adhérente du Pacte mondial, une telle entreprise enfreint le principe n° 4 et court le risque d'une radiation¹¹. Si l'entreprise s'est engagée à respecter les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises

sur la lutte contre la traite des êtres humains signée à Varsovie le 25 oct. 2007 ; Directive 2011/36/UE du Parlement européen et du Conseil du 5 avril 2011 concernant la prévention de la traite des êtres humains et la lutte contre ce phénomène ainsi que la protection des victimes et remplaçant la décision-cadre 2002/629/JAI du Conseil et qui intègre dans « l'acquis » de l'Union les dispositions de la convention de Varsovie préc. ; Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT de 1977, annexe ; Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi de 1998, art. 2 ; Pacte mondial ONU, art. 4 ; PDOCDE, chap. V ; ISO 26000, 6.3.10.1.

⁷ V. à propos des cas de « Sumangali » (mariage en hindi) en Inde, M.-A. Moreau, « Travail forcé, RSE et sous-traitance dans l'industrie textile en Asie : réflexion sur l'action de l'OIT », *Droit social*, 2014 p. 413 s.- B. Héraud, « Nestlé soutient-il le travail forcé en Thaïlande ? », *Novethic* du 1^{er} sept. 2015 : www.novethic.fr/empreinte-sociale/sous-traitance/isr-rse/nestle-soutient-il-le-travail-force-en-thaïlande-143583.html.

⁸ Dans le cadre du droit de l'OIT, on songe ici aux procédures de contrôle (art. 22, 24 et 26 de la constitution de l'OIT), à la plainte devant le Comité de la liberté syndicale, et aux mécanismes de contrôle propres à la Déclaration de 1998. V. R. de Quenaudon, *Droit de la responsabilité sociétale des organisations, Introduction*, Larcier, coll. Masters droit RSE/RSO, 2014, p. 260 s.

⁹ Art. 1109 C. civ.

¹⁰ V. art. 225-14-1 (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. Il est puni de sept ans d'emprisonnement et de 200 000 € d'amende) et 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. Elle est punie de dix ans d'emprisonnement et de 300 000 € d'amende), C. pén., issu de la loi n° 2013-711 du 5 août 2013 portant diverses dispositions d'adaptation dans le domaine de la justice en application du droit de l'Union européenne et des engagements internationaux de la France.

¹¹ V. Directives du pacte mondial pour la « communication sur le progrès » (cop), du 17 juin 2009, § 7. *Adde*, V., dans cet ouvrage, R. de Quenaudon, « Pacte mondial et procédure d'exclusion ».

REPOUDRE DE L'AVENIR

multinationales (PDOCDE), elle risque de voir une ONG ou un syndicat soulever une circonstance spécifique pour violation du § d du chapitre V desdits principes, devant le Point de contact national (PCN) du pays où les faits ont eu lieu ou, si ce pays n'adhère pas aux PDOCDE, devant le PCN du pays où l'entreprise a son siège¹². Son image – ce à quoi elle tient peut-être le plus ! – risque alors d'être sérieusement ternie.

Le travail forcé ou obligatoire, c'est aussi l'antithèse du travail décent¹³. Selon la Déclaration universelle des droits de l'homme, « 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 »¹⁴. Selon l'OIT, « la notion de travail décent résume les aspirations de tout travailleur : possibilité d'exercer un travail productif et convenablement rémunéré, assorti de conditions de sécurité sur le lieu de travail et d'une protection sociale pour sa famille. Le travail décent donne aux individus la possibilité de s'épanouir [¹⁵] et de s'insérer dans la société, ainsi que la liberté d'exprimer leurs préoccupations, de se syndiquer et de prendre part aux décisions qui auront des conséquences sur leur existence. Il suppose une égalité de chances et de traitement pour les femmes et les hommes »¹⁶. Un travail décent, c'est donc un emploi¹⁷ de qualité ; un emploi qui offre des perspectives d'évolution professionnelle, donc un emploi durable¹⁸. Tel est le premier sens de l'expression « travail durable ». Ce à quoi on peut ajouter que cette attente des salariés peut aussi rencontrer celle de l'employeur lorsqu'il cherche à fidéliser une main-d'œuvre de qualité. Historiquement, le travail durable est d'abord enfermé dans une dimension bilatérale qui est socio-économique (1). Ce n'est qu'à partir du moment où les préoccupations

¹² V., dans cet ouvrage, K. Martin-Chenut, R. de Quenaudon, L. Varison, « Les Points de contact nationaux : un forum de résolution des conflits complémentaire ou concurrent du juge ? ».

¹³ « Reconnaissant que l'interdiction du travail forcé ou obligatoire fait partie des droits fondamentaux, et que le travail forcé ou obligatoire constitue une violation des droits humains et une atteinte à la dignité de millions de femmes et d'hommes, de jeunes filles et de jeunes garçons, contribue à perpétuer la pauvreté et fait obstacle à la réalisation d'un travail décent pour tous » (Protocole de 2014 relatif à la convention sur le travail forcé, adoption: Genève, 103ème session CIT (11 juin 2014)).- *Adde* D. Gardes, art. cit., n° 35.

¹⁴ Art. 23 § 3.

¹⁵ Ce qui, nous semble-t-il, exclut implicitement de la notion de travail décent le travail des enfants, prohibé, par ailleurs, par deux conventions fondamentales de l'OIT (C138 et C182).

¹⁶ www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm - *Adde* Un travail décent, rapport du directeur général du BIT à la 87^e session de la Conférence internationale du travail, OIT, Genève, 1999.

¹⁷ Nous employons les deux termes comme synonymes (v. Préambule de la Constitution de 1946, art. 5). *Adde*, D. Gardes, art. cité, n° 5.

¹⁸ V. M. Véricel, « La loi du 13 février 2008 et la nouvelle réforme de l'organisation du service de l'emploi », *Droit social* 2008 p. 406 s.

COMMENT REpondre ?

environnementales ont été prises en compte par le pouvoir politique que la notion de durabilité (ou de soutenabilité¹⁹) a pris une dimension plus large, sociétale. La RSE, en tant que déclinaison du développement durable par l'entreprise, traduit la prise en compte de la dimension sociétale dans les relations de travail. Le contrat de travail est appelé à devenir un contrat durable²⁰ (2). À propos de chacun de ces aspects nous allons nous interroger, conformément à l'esprit du présent ouvrage, sur les outils d'imputation de responsabilité qu'ils recèlent. Mais cette orientation ne doit pas faire oublier que la question de la durabilité du travail contient encore d'autres aspects comme, le bien-être au travail²¹, la conservation par le salarié de son employabilité²², sa place dans l'entreprise à l'aube de la quatrième révolution industrielle²³, l'avènement du compte personnel d'activité²⁴...

1. Les outils d'imputation de responsabilité lorsque la durabilité est socio-économique

Souvent, aujourd'hui encore, dans l'exposé de la démarche de développement durable, les relations entre les piliers qui la constituent sont exclusivement perçues de manière bilatérale, notamment en termes d'opposition entre l'économique et le social, d'une part, et entre l'économique et l'environnemental, d'autre part. L'explication de ce biais est donnée par l'histoire du droit social, puis par celle du droit de l'environnement²⁵.

Si l'on considère que la responsabilité sociale des entreprises (RSE) est la déclinaison de la démarche de développement durable au niveau de/par l'entreprise²⁶, dans ce cadre-là, le pilier social représente approximativement les salariés de l'entreprise et le pilier économique la direction de l'entreprise.

¹⁹ V. R. de Quenaudon, *op.cit.*, p. 69 s. 2. De la soutenabilité.

²⁰ V., dans cet ouvrage, A. Launay, Y. Queinnec, « De la prévention à la réparation des impacts ESG. Le contrat durable, outil de formalisation du devoir de vigilance raisonnable ». Le contrat durable, outil de formalisation du devoir de vigilance, qui est défini comme « tout contrat qui dans son objet et ses modalités d'exécution concilie les aspects économiques, sociaux et environnementaux en vue de favoriser la protection des droits fondamentaux et de l'environnement ».

²¹ V. F. Héas, Le bien-être au travail : *La Semaine Juridique Sociale* n° 27, 6 Juillet 2010, 1284.

²² V. par ex., Terra nova, Rapport sur la formation professionnelle. Entrer et rester dans l'emploi : Un levier de compétitivité, un enjeu citoyen, juin 2014.- M. Richer, « 6 champs de progrès pour une employabilité socialement responsable », *Management & RSE*, 29 juin 2014.

²³ V. Ph. Escande, A Davos, « les robots remplacent les hommes », *Le Monde* du 19 janvier 2016.- IndustriAll-Union, *Pourquoi Industrie 4.0 est à la fois une révolution sociale et technologique*, 20 janv. 2016.- C. Alvarez, « Quelle métamorphose du monde du travail à l'ère du numérique ? », *Novethic*, 22 janvier 2016.

²⁴ V. loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, art. 38.

²⁵ V. R. de Quenaudon, *op. cit.*, p. 108, n° 2.6.4.1. Le principe d'intégration.

²⁶ *Idem.*, p. 172, n° 1.4. L'influence du développement durable sur la RSE.