

## LE CORPS DU SALARIÉ DANS L'ENTREPRISE

par Jean-Michel Lattes,  
maître de conférences à l'Université Toulouse 1,  
chercheur au Laboratoire interdisciplinaire de recherche  
sur les ressources humaines et l'emploi  
(LIRHE - UMR CNRS 5066)

L'histoire du travail humain est loin de se confondre avec l'histoire du droit du travail<sup>1</sup>. De l'esclave jusqu'au "salariné-citoyen", voire même jusqu'au salariné "co-gestionnaire", les civilisations ont connu, et connaissent encore, de multiples situations de travail allant du non droit à un droit de la sur-protection. En France, dans la période qui précède la révolution industrielle, c'est autour des notions de "travail réglé" et de "travail forcé" que s'articulent les deux principales modalités d'organisation des activités professionnelles. Le "métier" apparaît comme un moyen d'accéder à une forme de citoyenneté sociale dans un système organisé où le travail est régulé par des ordres professionnels alors que la grande majorité des travailleurs de l'époque se trouve rejetée dans une situation de "non droit".

Cette absence de norme ne signifie pas pour autant que la liberté du salariné soit assurée. De nombreuses contraintes témoignent de sa soumission à une sorte de "code coercitif du travail"<sup>2</sup>... code non écrit mais néanmoins redoutable dans ses effets. Au-delà du problème de la répression du vagabondage, le pouvoir royal tente de faire de la question du travail une "affaire d'État", l'organisation des tâches étant, avant tout, destinée à servir la cause des pouvoirs publics<sup>3</sup>.

Le salariat apparaît, dans ce contexte, comme un ensemble disparate où l'on retrouve, pêle-mêle, les compagnons des métiers, les domestiques et les serviteurs, les employés, les ouvriers, les fermiers... certains allant jusqu'à mentionner l'existence de onze formes de salariat ou de semi-salariat pré-industriel. L'existence de cette "nébuleuse salariale" rend difficile -sinon impossible- toute étude sérieuse du sort réservé "aux corps de ceux qui travaillent". Il faut attendre la révolution indus-

---

<sup>1</sup> DESPAX (M.), *Le droit du travail*, Que sais-je ? n° 1268, PUF.

<sup>2</sup> CASTEL (R.), *Les métamorphoses de la questions sociale*, Fayard, 1995, p. 132 et s.

<sup>3</sup> De nombreux textes témoignent de la volonté d'orienter la force de travail vers "les œuvres publiques", Cf. CASTEL (R.), *op. cit.*, p. 138 et s.

truelle et l'émergence d'une classe ouvrière en voie d'unification, et donc clairement identifiable, pour qu'une analyse cohérente de la question puisse être réalisée.

Cette étude de la perception juridique du corps du salarié devient possible à partir de la mise en place du code civil en 1804. Elle illustre cependant les difficultés rencontrées par les juristes pour l'appréhender et la situer dans leurs dispositifs traditionnels <sup>1</sup>. Si la "force de travail" est objet de contrat, dans le contrat de travail elle est aussi source de valeurs <sup>2</sup>. Le droit tente alors de distinguer, dans un premier temps, le "corps objet" du "corps personne" sans arriver cependant à organiser une véritable classification <sup>3</sup>. De fait, dans les codifications napoléoniennes, on assiste à un véritable "escamotage" du corps en raison de la difficulté de le situer dans la catégorie des personnes ou dans celle des biens <sup>4</sup>.

L'absence de la mention expresse du corps du salarié dans les textes à finalité civiliste n'est pas compensée par l'émergence d'une nouvelle approche sociale de la question du travail humain <sup>5</sup>. Certes le droit du travail s'efforce, dès sa mise en place, de protéger le salarié des nuisances qui peuvent être générées par sa pratique professionnelle. Soucieux de préserver le pouvoir de direction de l'employeur sur son entreprise, le législateur de l'époque choisit de le rendre pleinement responsable de la protection de ses salariés. Ces derniers ne se voient pas reconnaître pour autant le droit de veiller à la préservation de leur propre intégrité corporelle. De fait, si le salarié bénéficie peu à peu du droit de conforter le respect de sa nécessaire sécurité dans l'emploi, et même s'il profite d'une meilleure réparation compensant les atteintes qu'il subit, il

<sup>1</sup> Voir sur ce thème : SAVATIER (R.), "La vente de services", *D.* 1971, Chr. 32, p. 223 et s. ; LYON-CAEN (G.), "Défense et illustration du contrat de travail", *Archives de philosophie du droit*, t. 13, Sirey 1968, p. 59 et s. ; JEAMMAUD (A.), "Les polyvalences du contrat de travail", *Etudes Lyon-Caen*, Dalloz, 1989, p. 303 et s.

<sup>2</sup> REVET (T.), *La force de travail*, préface F. Zenati, LITEC 1992 ou ROUZET (I.), *Le contrôle de l'utilisation de la force de travail*, thèse Paris, décembre 1996.

<sup>3</sup> MEYER (F.), *Le corps humain en droit du travail*, thèse Strasbourg, 1985 ; SUPIOT (A.), *Le juge et le droit du travail*, thèse Bordeaux, 1979, p. 70 et s.

<sup>4</sup> BAUD (J.P.), *L'affaire de la main volée. Une histoire juridique du corps*, Seuil, 1993, p. 102 et s. ou LYON-CAEN (G.), "Anomie, autonomie et hétéronomie en droit du travail", *Hommage à Paul Horion*, Liège, 1972, p. 173 et s.

<sup>5</sup> Les travaux réalisés par la doctrine juridique témoignent de l'absence des travail-listes dans les débats sur "le corps saisi par le droit" (cf. *Le corps humain et le droit*, Travaux de l'Association H. Capitant, tome 26, Dalloz 1977). Il faut attendre les années 1980 pour que le problème soit peu à peu introduit au cœur des études sur la question (MEYER (F.), thèse, *op. cit.* ; REVET (Th.), *op. cit.* ; SUPIOT (A.), *Critique du droit du travail*, PUF 1994, p. 51 et s. ; ROUZET (I.), *op. cit.*).

n'intervient pas directement dans la sauvegarde de l'intégrité de son propre corps.

Cette première approche de l'appréhension par le droit du travail du corps du salarié et de sa protection débouche sur la mise en place de logiques juridiques plus dynamiques. D'une conception "statique et fataliste" de la protection du corps du salarié fondée avant tout sur l'idée de réparation... on évolue peu à peu vers la promotion d'une logique de prévention à laquelle l'employeur est, bien sûr, associé. Son pouvoir de direction et de maîtrise de la marche et de l'évolution de son entreprise est désormais contrôlé dans le domaine de la sécurité par des structures dont l'intervention permet la révélation de dysfonctionnements présentant des risques pour l'intégrité physique du salarié. Celui-ci est doté d'une véritable "maturité sociale" protégée juridiquement lui permettant d'intervenir directement dans sa propre protection.

Pourtant, cette évolution significative de la norme sociale garantissant une protection efficace du corps du salarié est aujourd'hui remise en cause. La pression de l'économie induit la mise en place de nouvelles règles, plus flexibles, dont la finalité est surtout de préserver l'emploi au risque de sacrifier certains droits acquis par le salarié dans la lente reconnaissance de son statut d'être social à part entière. Cette dégradation du statut du salarié, au cœur des débats contemporains, est cependant atténuée par l'émergence du droit social européen favorisant la mise en place de nouvelles normes protectrices.

Peu à peu découvert par le droit social, le corps du salarié reste, plus que jamais, l'enjeu de bouleversements juridiques.

### **I - Du droit civil au droit du travail : l'organisation de l'indispensable protection juridique du corps du salarié.**

L'étude du sort juridique réservé au corps du salarié nous conduit à nous replacer dans le contexte de l'évolution de nos normes civilistes débouchant au XIX<sup>e</sup> siècle, sur la mise en place d'une nouvelle logique : le droit social.

#### **A - Le corps "outil" dans une logique civiliste**

Il est difficile de distinguer, au XVIII<sup>e</sup> siècle, la part de l'influence réciproque des économistes sur les juristes ou des juristes sur les économistes. C'est cependant autour d'une même conception du travail, "le travail abstrait", qu'ils vont se réunir et organiser leurs réflexions <sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> MEDA (D.), *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Ed. Alto, 1995, p. 69 et s.

Ainsi les analyses d'Adam Smith entraînent une rupture fondamentale avec les conceptions classiques, le travail humain apparaissant désormais comme l'élément de base de l'évaluation de la valeur d'échange d'un produit<sup>1</sup>. Sans définir le travail en tant que tel, Smith en valorise la dimension marchande<sup>2</sup> sur la base de deux critères : le temps de travail d'une part et l'habileté d'autre part. Plus facile à évaluer et à utiliser, le temps de travail domine rapidement le critère de l'habileté dans la construction des nouveaux concepts économiques. Le travail est défini comme "construit, instrumental et abstrait". Il est facteur de création de richesses et le temps est son essence.

Pourtant, si le terme "travail" est unifié par les économistes, il est aussi coupé de ses référents concrets. Cette conception physique, voire même mécanique, du travail ne prend pas en compte les notions d'effort ou de fatigue pour permettre la promotion d'une vision plus facilement quantifiable et favoriser ainsi les échanges marchands. A l'aube de l'ère industrielle, cette utilisation de la notion économique de "travail abstrait" entraîne le droit vers des logiques patrimoniales. Le salarié apparaît comme le détenteur d'un bien, le travail, dont il peut faire contractuellement, et donc librement, le négoce... sa personne, voire même son savoir-faire, ne constituant pas, loin s'en faut, le pivot juridique de la relation de travail. Le législateur révolutionnaire consacre cette orientation avec les décrets d'Allarde des 2-17 mars 1791 qui stipulent qu' "il sera libre à toute personne de faire tel négoce, d'exercer telle profession, art ou métier que bon lui semble". Le travail peut être librement acheté ou vendu, les acheteurs et les vendeurs étant considérés comme des individus "libres et égaux" au moment où ils contractent<sup>3</sup>. La loi Le Chapelier du 14 juin 1791 prolonge ce dispositif en interdisant toute coalition afin de préserver la liberté de contracter. Le rapport unissant l'employeur au salarié se trouve, de fait, maintenu dans une logique strictement individualiste qui se révèle, dans sa réalité, extrêmement défavorable au salarié<sup>4</sup>. La relation de travail se réduit, dans ce contexte juridique, à une simple convention passée entre deux partenaires qui s'entendent sur son prix ("le salaire"), ce type de transaction n'étant plus régulé par des systèmes de contraintes ou de garanties extérieures à l'échange lui-même.

---

<sup>1</sup> SMITH (A.), *Recherches sur les causes de la richesse des nations*, G.F., Flammarion, 1991.

<sup>2</sup> A. Smith prône la prépondérance du marché "principe autonome de cohésion du social indépendamment de la volonté des individus et fonctionnant rigoureusement à leur insu de manière à les rassembler".

<sup>3</sup> LATTES (J.M.), "Le travail : objet de propriété ?", Actes du colloque *Propriété et Révolution*, Editions du CNRS, 1990, p. 221 et s.

<sup>4</sup> Art. 1780 du c. civ.

## LE CORPS DU SALARIÉ

Le code civil de 1804 se limite, de son côté, à en donner une traduction technique en assimilant la relation de travail à une des formes de louage : "le louage de services" <sup>1</sup>. Cette approche civiliste de la relation de travail ouvre un champ d'investigation important à la doctrine contemporaine. Certains juristes ont évoqué, pour tenter de justifier cette situation, l'absence de classe ouvrière en 1804... l'activité économique se confondant alors très largement avec les activités domestiques <sup>2</sup>. D'autres ont mis en évidence l'existence de textes énumérant les droits et obligations des patrons et des ouvriers mais destinés, avant tout, à maintenir ces derniers sous une tutelle juridique peu favorable <sup>3</sup>. En se plaçant dans une perspective plus idéologique, il est possible de considérer que le code civil portant sur le droit des biens, le travail des hommes n'y représente que peu d'importance en comparaison avec la définition et l'expression juridique du droit de propriété qui en constitue la trame essentielle <sup>4</sup>. Évoquant "la ressource du non-propriétaire", le tribun Jaubert nous permet de mieux percevoir par ses propos, la logique suivie par les juristes de l'époque. Pour lui, en effet, "le contrat de louage est né du besoin que la propriété foncière et l'industrie ont de se prêter mutuellement secours [...], la classe très nombreuse qui n'a pas d'autre propriété que ses bras n'a aussi d'autre ressource pour son habitation et pour sa subsistance que dans le louage de la chose d'autrui [...]. Cette matière, comme celle des autres transactions, rentre dans la grande théorie des obligations conventionnelles" <sup>5</sup>. De fait, comme le souligne fort justement le professeur Supiot, on retrouve ici "les principes applicables aux contrats en général et au louage des choses en particulier" <sup>6</sup>. La relation de travail est alors qualifiée -comme aujourd'hui- de relation contractuelle, l'échange de prestations servant de cause et permettant au juge de l'époque de contrôler sa réalité et sa va-

---

<sup>1</sup> Il convient de noter que seuls deux articles développent cette notion. L'article 1780, encore applicable aujourd'hui, proscrit l'engagement à vie alors que l'article 1781, abrogé en 1868, règle au bénéfice du maître la question de la preuve du paiement des gages.

<sup>2</sup> SAVATIER (J.), "Du domaine patriarcal à l'entreprise socialisée", *Mélanges R. Savatier*, D.1965.863.

<sup>3</sup> Cf. la loi du 22 germinal an XI relative aux manufactures, fabriques et ateliers... texte à l'origine du fameux livret ouvrier.

<sup>4</sup> Dans son discours de présentation des travaux préparatoires du code civil, le jurisconsulte J. Portalis illustre très clairement cette orientation majeure. Pour lui, le futur code civil "règle l'étendue et les limites du droit de propriété, considéré en lui-même et dans ses rapports avec les diverses espèces de biens". Cf. *Naissance du Code Civil*, Paris, Flammarion, 1989, p. 271 et s.

<sup>5</sup> Cf. *Naissance du Code Civil*, p. 352 et s.

<sup>6</sup> *Op. cit.*, p. 47.

lité juridique sans avoir à en mesurer ni à en modifier le contenu et la force <sup>1</sup>.

Cette conception "patrimoniale" de la relation de travail au début du XIXe siècle nous conduit à nous interroger sur la place et la nature juridique du corps du salarié dans son environnement professionnel. En "louant ses services" le salarié loue son corps et on ne peut distinguer le service lui-même du corps qui en permet la réalisation. Nul doute, en effet, que la prestation de travail passe par la mise en œuvre d'une énergie que l'on peut qualifier de "physique", le fait que la tâche en question soit manuelle ou intellectuelle importe peu <sup>2</sup>. L'absence de la simple mention de la réalité juridique de ce corps dans le code civil de 1804 nous conduit, de fait, à contester la définition par trop "abstraite" du travail humain au début du XIXe siècle.

Ce corps oublié du salarié, ce corps nié par les juristes de l'époque... est néanmoins un corps qui souffre. La personne physique incarne dans la réalité quotidienne l'objet même de la prestation de travail, son corps constituant le passage obligé de la réalisation de ses obligations professionnelles. L'idée selon laquelle le "contrat de louage" est, de par son contenu, de nature à préserver juridiquement l'autonomie du salarié, et donc, la protection de son propre corps, se révèle dramatiquement fautive dans la réalité. La vie ou la survie des salariés durant la première moitié du XIXe siècle confirme ce constat en mettant en évidence la tragique ineffectivité du droit civil dans la protection de leurs corps et ce n'est pas un hasard si un rapport médical publié en 1804 <sup>3</sup> est généralement présenté par la doctrine sociale comme le premier acte majeur dans la mise en place de nouvelles logiques juridiques <sup>4</sup>.

Une conclusion s'impose aux juristes de l'époque, "on ne peut plus laisser faire l'industrie de manière débridée, sinon sauvage, il faut protéger les victimes de l'holocauste industriel, il faut intervenir" <sup>5</sup>. Dès

<sup>1</sup> On retrouve ici la combinaison traditionnelle des prévisions contractuelles avec les conséquences de l'application de l'article 1134 du code civil selon lequel "les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites".

<sup>2</sup> CARBONNIER (J.), *Les personnes*, PUF, 1994, p. 23.

<sup>3</sup> Rapport du docteur Villermé, *Tableau de l'état moral et physique des ouvriers travaillant dans les manufactures de coton, de laine et de soie*, 1804, Union Générale d'Éditions, Coll. "10-18" n° 582.

<sup>4</sup> "[...] jusqu'à 15 heures de travail par jour pour des enfants de 7-8 ans". Cf. Rapport Villermé, *op. cit.*, mais aussi : LEVASSEUR, *Histoire des classes ouvrières*, Hachette, 1868, p. 434 et s. ; GUERNEAU, "La législation restrictive du travail", *Revue d'histoire économique et sociale* 1927, p. 676 et s.

<sup>5</sup> LE GOFF (J.), *Du silence à la parole - Droit du travail - société - État (1830 - 1985)*, Calligrammes, La Digitale, 1985, p. 47 et s.

lors la doctrine sociale s'attaque à l'idée selon laquelle la justice résulte, en n'importe quelle condition, du contrat passé entre l'employeur et le salarié dès lors que ce contrat n'a pas été extorqué par la violence. Le dogme du respect de l'autonomie de la volonté est remis en cause par le constat de ses conséquences désastreuses sur la réalité sociale. Il devient indispensable de créer un nouveau droit... "droit de la protection du salarié et de son corps dans l'exercice de son activité professionnelle". La phrase du père Lacordaire sur "le faible opprimé par la liberté et affranchi par le droit" prend, en matière sociale, toute sa force <sup>1</sup>.

### *B - Le corps protégé du salarié dans une nouvelle logique sociale*

La mise en place progressive de nouvelles normes sociales replace -sans le nommer expressément- le corps du salarié au centre de l'exécution de la prestation de travail. Le rapport Villermé traduit cette évolution en soulignant que le salarié, pour réaliser sa prestation, recourt à un engagement physique... l'employeur n'achetant pas simplement une "quantité de travail" mais aussi "un certain pouvoir sur une personne productive" <sup>2</sup>.

De la reconnaissance de cette donnée va naître la législation du travail. Le premier texte de loi consacrant cette mutation de la réflexion juridique est la loi du 22 mars 1841 sur le travail des enfants qui organise la mise en place de la première restriction à l'emprise de l'employeur sur ses salariés et sur leur corps en protégeant, en priorité, les plus faibles d'entre eux. Au-delà des enjeux -sans doute modestes- de ce texte, il affirme que, dans le travail salarié, tout n'est pas nécessairement l'apanage exclusif du contrat et qu'il peut y avoir une protection légale du salarié. Cette première loi sociale, par les débats qu'elle provoque, par les enjeux qu'elle représente, par les choix qu'elle organise... permet de mesurer les objectifs initiaux de textes sociaux qui seront prolongés, amplifiés mais non remis en cause jusqu'au milieu des années 1970.

#### *- La mise en place d'un droit de la réparation*

Le terrain des conditions de travail est jalonné de réformes successives destinées, dans un premier temps, à limiter les abus les plus criants puis à donner aux salariés davantage de garanties dans la protection de leur santé et de leur sécurité. Pourtant c'est surtout l'aspect "in-

<sup>1</sup> "Pour le faible, c'est la liberté qui opprime et le droit qui affranchit" (Père Lacordaire, 1802 - 1861)

<sup>2</sup> SUPIOT (A.), *Le juge et le droit du travail*, thèse Bordeaux, 1979, p. 88 et s.

demnisation" du salarié blessé ou accidenté qui se trouve développé, un minimum de ressources compensant les conséquences de mutilations réduisant sa capacité de travail. Il est tout à fait significatif de mesurer le fait que le principal objectif du législateur de l'époque n'est pas d'agir sur les causes des accidents de travail... "renvoyées à l'impuissance des hommes"... mais de rendre supportables -sinon acceptables- leurs conséquences <sup>1</sup>.

Les textes qui prolongent les premières orientations de la loi de 1841 participent à ce mouvement. Ainsi la loi du 22 février 1851 porte sur "l'utilisation des contrats d'apprentissage" alors que la loi du 19 mai 1874 régleme "le travail des enfants et des filles mineures dans l'industrie". Ces trois premiers textes qualifiés de "sociaux", ne concernent que des catégories particulières d'individus définis par leur incapacité <sup>2</sup>. Le libéralisme ambiant continue de dominer les débats alors que les atteintes à la propriété et à la liberté contractuelle restent exceptionnelles. L'employeur est, de son côté, confirmé dans son rôle de responsable de la protection des corps des salariés par le jeu de l'exercice de son pouvoir préservé de direction. On peut même considérer que la domination de la logique économique n'est pas fondamentalement remise en cause par la mise en place de ce nouveau dispositif protecteur, certains considérant que l'on ne préserve pas le corps du salarié au profit de l'intégrité de sa personne... mais plutôt dans le but d'éviter ce que certains ont pu appeler "l'usure prématurée d'individus-machines" <sup>3</sup>. Enfin, l'absence d'un véritable contrôle de l'application de ces normes participe au constat de leur ineffectivité dans la protection des corps <sup>4</sup>.

Pourtant, très progressivement, se mettent en place les pièces maîtresses d'un dispositif débouchant sur une nouvelle perception des rapports de travail et cela malgré la volonté de certains responsables économiques de réduire la progression du social en la maintenant le plus près possible de ses racines civilistes <sup>5</sup>. Au-delà du contrat lui-même et

---

<sup>1</sup> MATTEI (B.), "La normalisation des accidents de travail", *Les Temps Modernes* 1976, p. 988.

<sup>2</sup> Les enfants et les jeunes filles sont les seules catégories prises en compte par ces textes.

<sup>3</sup> LE GOFF (J.), *Du silence à la parole - Droit du travail, Société, État, Calligrammes/La Digitale* 1985, p. 54 et s.

<sup>4</sup> Il faudra attendre la loi du 19.05.1874 pour que naisse l'inspection comme corps d'État susceptible d'intervenir dans l'analyse du respect de l'application de la norme sociale.

<sup>5</sup> L'exemple de la loi du 27.12.1890 est, à cet égard, particulièrement significatif. Créant, pour la première fois, un "contrat de travail", ce texte tente de préserver le salarié du risque de rupture abusive... l'État intervient pour la première fois directement

## LE CORPS DU SALARIÉ

des conséquences juridiques liées à son application, le droit du travail organise peu à peu la reconnaissance de l'existence d'un véritable statut de l'ouvrier. Il n'est désormais plus possible d'ignorer, voire même de nier, l'inégalité structurelle du rapport employeur-salarié. La reconnaissance de "la subordination" comme principale caractéristique de ce statut permet l'ouverture d'horizons juridiques nouveaux.

La loi du 9 avril 1898 relative "aux accidents de travail et à leur régime de réparation" consacre cette nouvelle perception des rapports sociaux en affirmant le fait que le salarié est placé sous "la dépendance et les ordres" d'un employeur qui lui garantit la fourniture d'un travail en échange d'une rémunération. Ce texte constitue, pour de nombreux juristes, l'illustration de l'avènement juridique d'un droit nouveau, le droit du travail, distinct du droit civil et doté d'une identité propre. Au-delà du "corps-outil" du salarié organisé par le code civil de 1804, le droit du travail va promouvoir la lente révélation de sa personne. L'État impose progressivement sa volonté protectrice : protection de la femme salariée dans son rôle de mère <sup>1</sup>, limitation de la durée du travail <sup>2</sup>, protection des enfants...

L'idée de "prévention" demeure largement absente de ces orientations même s'il est possible d'en noter, çà et là, la référence <sup>3</sup>. L'accident apparaît comme une "fatalité"... rançon inéluctable du progrès technique et économique. Cette conception fataliste de l'emploi salarié trouve toute son expression dans le texte de 1898 qui concentre l'attention du monde du travail sur ce qui se passe après l'accident au lieu de tenter d'en traiter les causes.

Malgré cette réserve, la loi de 1898 bouleverse fondamentalement la conception civiliste de la responsabilité entièrement construite sur l'idée de faute. En introduisant la notion de "risque professionnel", ce texte consacre la rupture du droit social avec la vision libérale du contrat considéré jusqu'alors comme l'acte fondateur des rapports sociaux. En créant son entreprise, l'employeur peut en retirer les bénéfices mais il participe aussi à la naissance d'un "risque" pour les salariés recrutés. Il apparaît alors normal que celui qui dispose de l'initiative, de la direction

---

pour régler les relations de "louage". La Cour de cassation annule cependant très rapidement les effets de ce texte en appliquant l'orientation civiliste selon laquelle "la responsabilité de l'employeur ne peut être engagée en cas de rupture du contrat lorsqu'il n'a pas abusé de son droit en commettant une faute légalement imputable et dont la preuve incombe à la victime".

<sup>1</sup> Loi du 2.11.1892.

<sup>2</sup> Loi du 30.03.1900 sur la journée de 11 heures, loi du 13.07.1906 sur le repos hebdomadaire et dominical, loi du 23.04.1919 sur la journée de 8 heures...

<sup>3</sup> Cf, par exemple, le décret de mai 1893 édictant des mesures de précaution contre les accidents assorties de poursuites pénales en cas d'infraction.

et du profit du travail supporte aussi la réparation du dommage qu'il puisse causer y compris si ce dommage est lié à la propre imprudence de l'ouvrier. Enfin, et au-delà de cette première forme de "socialisation des risques", la loi de 1898 introduit une logique de type assurantielle induisant une véritable "socialisation des coûts" <sup>1</sup>.

Ces évolutions liées aux apports de la loi de 1898 s'accompagnent de modifications de la jurisprudence relative à la réparation et à la sanction des atteintes portées au corps humain. Ainsi, et alors que -dans un premier temps- certaines juridictions considèrent que "la responsabilité du maître" doit être écartée du fait de la contrepartie salariale qu'il verse <sup>2</sup>,... les tribunaux décident rapidement d'analyser l'organisation, voire même le processus d'exécution du travail, pour apprécier l'éventualité d'un comportement fautif chez l'employeur <sup>3</sup>. Cette volonté des juges d'aller au-delà d'une simple conception "marchande" des rapports professionnels ne les amène pourtant pas à engager la responsabilité de l'employeur lorsque sa faute n'est pas établie. Cette conception puisant ses racines dans le fond civiliste trouve rapidement ses limites, et peu à peu, la jurisprudence intègre l'idée de l'existence dans "le fait professionnel" d'une nécessaire obligation de sécurité à la charge de l'employeur. Si, dès la fin du XIXe siècle, la responsabilité du fait des choses est reconnue sans qu'il ne soit nécessaire d'établir l'existence d'une faute <sup>4</sup>... ce n'est qu'au début des années 1960 que l'article 1384 alinéa 1 connaîtra une telle interprétation dans l'entreprise <sup>5</sup>.

#### *- Vers un droit de la prévention*

Si la protection juridique du corps du salarié s'améliore grâce à la mise en place -très progressive- de la norme sociale, on ne cherche cependant qu'à "éviter le pire". La période qui suit la Libération permet d'initier une nouvelle démarche dans le but de garantir la santé au travail et non plus, uniquement, de réparer les dégâts causés par l'activité professionnelle. Pierre Larroque illustre cette mutation dans la présentation, en 1946, de son plan de sécurité sociale. Il affirme ainsi que "la législation des accidents du travail, jusqu'à présent fondée sur

<sup>1</sup> On note toutefois que la loi de 1898 ne va pas jusqu'à imposer une obligation d'assurance.

<sup>2</sup> Tr. Moissac du 23/06/1838, Plazent/Reygasse, S. 1841, p. 432.

<sup>3</sup> EWALD (F.), *La formation de la notion d'accident du travail*, Sociologie du travail, 1981.

<sup>4</sup> C.E. du 21/06/1895, S. 1897, p. 33 note Esmein et C. cass. du 18/06/1896, Teffaine.

<sup>5</sup> Cass. Civ. du 15/03/1961, *Bull.* II, n° 225 p. 163 ou C.A. d'Aix-en-Provence, Soc. Bessanneau / Mlle Graziano du 6/03/1964, *D.O.* 1965.48.

l'idée de responsabilité patronale, était une législation de réparation" et il ajoute que "nous voulons, dans l'avenir, que la réparation ne soit que subsidiaire... la législation des accidents du travail de demain devant être d'abord une législation de prévention" <sup>1</sup>. Si dans les faits cette idée de prévention reste à organiser, elle apparaît de plus en plus fréquemment dans les nouveaux textes. Ainsi, par exemple, la loi du 30 octobre 1946 sur "la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles" accorde la préséance de la prévention sur la réparation <sup>2</sup>.

Dans le même esprit des organismes sont progressivement mis en place pour garantir l'application et l'effectivité de cette idée de prévention. Ainsi la loi du 11 octobre 1946 crée la médecine du travail investie d'une fonction de prévention élargie alors que le décret du 1er août 1947 permet aux représentants des salariés de participer à la mise en œuvre d'une stratégie de prévention par le canal des comités d'hygiène et de sécurité. Tout cela participe à la mutation progressive du droit du travail. L'accident est considéré comme un véritable problème humain relevant de droits reconnus : droit à la santé, droit à la sécurité... ce n'est plus un simple problème technique inscrit dans une logique d'utilité. C'est la fin du fatalisme industriel et de la théorie des "corps-machines". Le monde du travail reconnaît désormais l'homme derrière le salarié.

D'autres évolutions, d'autres progrès sont cependant nécessaires. Le salarié reste très largement soumis à l'autorité de l'employeur, sa citoyenneté sociale n'est pas reconnue. En outre, au-delà de "la sécurité au travail", les difficultés contemporaines démontrent l'importance de "la sécurité par le travail" et les conséquences indirectes de la précarité sur les corps <sup>3</sup>.

## II - La protection contemporaine du corps du salarié

Dans la recherche de la nécessaire protection juridique du corps du salarié, le droit du travail évolue peu à peu pour consacrer une place centrale à l'idée de prévention.

A abandonnant une démarche souvent "fataliste" axée essentiellement sur l'idée de réparation, le juge, puis le législateur vont promouvoir une

<sup>1</sup> LARROQUE (P.) in *Cahiers français d'information*, 3/02/1946, p. 8 et s. ou "La sécurité sociale de 1947 à 1951", *RFAS* 1971, p. 11 et s.

<sup>2</sup> Ce texte va permettre le développement de nombreux décrets techniques visant à prévenir les risques : décret du 23.09.1947 sur les ascenseurs et monte-charge, décret du 14.11.1962 sur la protection contre les courants électriques, décret du 8.01.1965 sur la protection des salariés dans les BTP.

<sup>3</sup> SUPIOT (A.), *Critique du droit du travail*, PUF, 1994, p. 74 et s.

logique dynamique ayant pour objectif premier d'éviter l'accident. La protection du salarié et de son corps constitue une des justifications de la création du droit du travail.

Cette protection est aujourd'hui soumise à des évolutions contradictoires. La flexibilité accrue de la norme sociale fragilise la situation du salarié dans son emploi alors que l'émergence de l'Europe sociale en renforce le statut.

### *A - La promotion juridique de l'idée de prévention*

Si les racines législatives de "l'obligation générale de sécurité" pesant sur l'employeur sont fort anciennes <sup>1</sup>, c'est cependant la jurisprudence qui en a assuré la promotion. Ainsi dans un important arrêt du 29 octobre 1968, la chambre criminelle de la Cour de cassation va au-delà du contrôle du simple respect par l'employeur des règles de sécurité en évoquant la nécessité de rechercher s'il n'avait pas commis une imprudence, voire même une simple négligence en s'abstenant de "prendre des mesures que les circonstances commandaient comme relevant de l'obligation générale de sécurité qui lui incombait" <sup>2</sup>.

D'autres arrêts confirment et organisent la reconnaissance de l'existence de cette obligation systématiquement opposable à l'employeur <sup>3</sup>. Le juge utilise ici, à la fois, le droit pénal et le droit du travail pour imposer cette orientation juridique favorable à l'idée de prévention <sup>4</sup>. En effet les articles 319 et 320 du code pénal sur "l'homicide et les blessures par imprudence" comme les articles L.232-1 et L.233-1 du code du travail sur "la nécessité de garantir la sécurité des salariés" participent à l'engagement de la responsabilité de l'employeur en cas d'accident dans l'entreprise dont il assure la direction <sup>5</sup>. Le pouvoir souverain de l'employeur "sur les choses et les personnes" dans son

<sup>1</sup> SEILLAN (H.), *L'obligation de sécurité du chef d'entreprise*, Dalloz 1981, ou BOISSELIER (J.) et LARGER (D.), *Le droit de l'hygiène, de la sécurité, des conditions de travail*, Ed. d'Organisation 1988

<sup>2</sup> Ch. crim. C. cass. du 29/10/1968, Syndicat CFDT de la Métallurgie de Mondeville *in Bull. Cass.* n° 274 - 1968, p. 656 ou *Dr. Soc.* n° 7-8, 1988, p. 616.

<sup>3</sup> Ch. crim. C. cass. du 11/06/1987, veuve Charrad *in Dr. Soc.* 1988, n° 7-8, p. 617.

<sup>4</sup> Ch. crim. C. cass. du 22/05/1973, Labonne Ghislaine *in Bull. Crim.* 1973, n° 230, *D.O.* 1974, p. 325 et *GADT* n° 2 p. 7.

<sup>5</sup> MURCIER (J.P.), "Origine, contenu et avenir de l'obligation générale de sécurité", *in Dr. Soc.* n° 7-8, juillet-août 1988, p. 610 et s. ; VIEILLE (V.), "L'obligation générale de sécurité du chef d'entreprise : nouvelle actualité" *in Dr. Soc.* n° 2, février 1988, p. 185 et s.

entreprise et sa capacité à intervenir pour faire respecter les règles sociales relatives à l'hygiène et à la sécurité<sup>1</sup> justifient, aux yeux des juges, l'institution d'une véritable présomption de responsabilité patronale en cas d'accident de travail. Cette jurisprudence n'est pas, cependant, totalement satisfaisante dans ses justifications juridiques et une intervention législative se devait de lever toute ambiguïté<sup>2</sup>.

La loi du 6 décembre 1976 constitue une forme d'aboutissement dans le domaine de la prévention<sup>3</sup>. Elle peut, à cet égard, être considérée comme le texte fondateur de cette nouvelle orientation. Tout part nécessairement de la prévention, idée maîtresse et motrice du nouveau dispositif. Désormais la sécurité est intégrée dans les machines et les bâtiments<sup>4</sup>. Le salarié est impliqué dans cette logique par la mise en place d'une véritable "formation à la sécurité" tant individuelle que collective<sup>5</sup>. En outre, le dispositif répressif est renforcé dans une perspective de promotion de la stratégie de prévention. À cet égard le renforcement des prérogatives de l'inspecteur du travail traduit l'évolution du droit du travail vers la mise en place d'un véritable contrôle du pou-

---

<sup>1</sup> LATTES (J.M.), "Pouvoirs de l'employeur et liberté des salariés", Actes du colloque *Pouvoir et gestion* de novembre 1996, ESUG Toulouse 1997, p. 261.

<sup>2</sup> Si, en matière d'hygiène et de sécurité, la législation sociale édictait des règles de protection rigoureuse (cf. la partie réglementaire du code du travail), en revanche la loi pénale n'édictait aucune disposition particulière. De fait, analysant la jurisprudence de l'époque, la doctrine fustigeait l'inadaptation à la matière répressive des fondements proposés pour engager la responsabilité pénale des chefs d'entreprise. Cf. CATALA (N.), "De la responsabilité pénale des chefs d'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité du travail", *JCP* 1976, éd. C.I., II, 120 - 10 ; CHEVALLIER (J.Y.), "Bon sens et sens de l'histoire ou les leçons d'une histoire de bon sens en matière d'accidents du travail et de responsabilité pénale des chefs d'entreprise", *Mélanges Blaise*, Economica, 1995, p. 111 et s. ; BOITEL (M.), "Accident mortel du travail : un directeur mis en détention provisoire, homicide involontaire ou homicide volontaire ?" *D.O.* 1975, p. 367.

<sup>3</sup> Loi du 6.12.1976 "relative au développement de la prévention des accidents de travail" (*D* 1976, leg 4). Voir n° spécial de *Droit Social*, mars 1977 ; BETTIGNIES (L. de), "Aspects structurels de la prévention des accidents du travail", *AFAS*, 1977/1, p. 3 ; AUBERT (Th.) et VERKINDT (P-Y.), "La protection de la santé du travailleur : approche juridique de la notion de prévention", *La santé du salarié*, *D.* 1999.29.

<sup>4</sup> La loi de 1976 fonde ce que l'on appelle aujourd'hui "la sécurité intégrée". Les problèmes de sécurité sont traités dès le stade de la fabrication des machines ou des produits dangereux, et non plus seulement dans l'entreprise où ce matériel et ces produits sont utilisés. Cf. SEILHAN (H.), "La sécurité intégrée", *RFAS* 1984/1, p. 91.

<sup>5</sup> ALVAREZ (N.), "La formation des travailleurs à la sécurité", *D.O.* 1979, p. 359 et s.

voir patronal dans le domaine de l'hygiène et la sécurité<sup>1</sup>. L'employeur conserve sa capacité d'action sur son entreprise mais ses fautes, actives ou passives, sont révélées et semblent, plus que jamais, susceptibles d'engager lourdement sa responsabilité. Concernant le problème particulier de sa responsabilité pénale, la loi de 1976 remplace "la responsabilité présumée du fait d'autrui" par "la responsabilité pour faute personnelle" du chef d'entreprise<sup>2</sup>. On revient ici aux principes fondamentaux du droit pénal selon lesquels "nul ne peut répondre que de son fait personnel et la preuve en incombe à celui qui l'allègue", en l'occurrence ici l'autorité de poursuite<sup>3</sup>. Si la Cour de cassation maintient sa jurisprudence antérieure fondée sur l'idée de présomption de responsabilité, le principal effet de la loi de 1976 consiste à contraindre les tribunaux à améliorer leur prise en considération "des situations concrètes" en particulier par la prise en compte de "l'importance de l'entreprise, de la responsabilité de l'employeur et de l'éventuelle imprudence d'un salarié"<sup>4</sup>. La loi du 23 décembre 1982

<sup>1</sup> La loi de 1976 dispense l'inspecteur de la mise en demeure, préalable obligé au procès-verbal, lorsque les faits constatés présentent "un danger grave et imminent pour l'intégrité physique des travailleurs" (art. L.231-4 alinéa 2 du code du travail). Il va pouvoir infliger des mises en demeure "sur la base de textes généraux" et saisir le juge des référés du Tribunal de grande instance "en cas de danger grave et imminent pour la vie et la santé des salariés".

<sup>2</sup> Voir sur ce thème : JAVILLIER (J.C.), "La Chambre Criminelle et l'application des règles relatives à la santé, à l'hygiène et à la sécurité des travailleurs dans l'entreprise", *Dr. Soc.* 1979, p. 458 ; COEURET (A.), "La responsabilité en droit pénal du travail : continuité et rupture", *Rev. Sc. Crim.* 1992, p. 475 et s. Le nouveau code pénal ouvre de nouvelles voies favorables à la prévention des accidents du travail du fait de la mise en place de nouvelles infractions en cas de "mise en danger des personnes par les risques causés à autrui" (art. 223-1 du nouveau code pénal). Cf. MENU (V.), "Les nouvelles incriminations contre les personnes", in *R.J.O.*, n° spécial 1994, p. 115 et s. ; DANET (J.), "Les nouvelles incriminations contre les personnes morales", in *R.J.O.*, n° spécial 1994.143.

<sup>3</sup> On retrouve les principes applicables au droit pénal dans de nombreux domaines du droit social comme, par exemple, celui de l'exercice par l'employeur de son pouvoir disciplinaire. Cf. AMAUGER-LATTES (M.C.), *Droit pénal et droit disciplinaire dans l'entreprise privée. L'irréductible pouvoir disciplinaire*, thèse Toulouse, 1992.

<sup>4</sup> Certains auteurs ont pu considérer ici que, de fait, la loi de 1976 ne permettait pas de "lever toutes les ambiguïtés de la responsabilité du fait d'autrui". De fait, la Cour de cassation relève que la faute personnelle peut "revêtir de multiples formes" et, qu'en particulier, elle peut être déduite "des carences dans l'organisation de la sécurité des entreprises". Cf. SEILHAN (H.), "Obligations et responsabilités en droit du travail et en droit de l'environnement", in *Droit du travail et droit de l'environnement* LITEC 1994.37. Voir aussi : Cass. crim. du 4/10/1978, *Bull. Crim.* 1976, n° 257 ; Cass. crim. du 16/01/1979, *Dalloz* 1979, IR n° 266 ; Cass. crim. du 17/10/1979 *Dalloz* 1980, IR 295. À l'inverse lorsque "la faute personnelle" de l'employeur ne semble pas établie et que celui-ci a pris toutes les mesures

renforce ces orientations en instituant un nouvel organisme : le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions du travail (C.H.S.C.T.) tout en consacrant le droit pour les salariés de se retirer de toute situation de travail présentant, selon eux, un danger grave et imminent pour leur vie ou pour leur santé<sup>1</sup>. Le C.H.S.C.T. est désormais doté de véritables pouvoirs de contrôle et d'investigation<sup>2</sup>. La loi de 1982 lui attribue la mission générale de "contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail". Le législateur intervenant pour la première fois dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité<sup>3</sup>, il n'attribue à cette institution qu'un rôle consultatif et technique<sup>4</sup>. Ainsi, il intervient dans le cadre de ses attributions de conseil sur la base de l'obligation de consultation de l'employeur<sup>5</sup>. Il n'est cependant pas un simple donneur d'avis et peut exercer une véritable mission de contrôle<sup>6</sup>. On retrouve ici tout l'esprit de la loi de 1976. L'employeur conserve son pouvoir de diriger l'entreprise mais ce pouvoir est désormais un pouvoir "surveillé".

Le droit de retrait reconnu au salarié par la loi de 1982 apparaît parfaitement "surréaliste" aux non-juristes. Pourtant, force est de reconnaître que, sous l'empire de la législation ancienne, le salarié ne possédait

nécessaires pour assurer la sécurité dans son entreprise, sa responsabilité pourra être écartée (Cass. crim. du 3 mai 1978, *D.* 1978, IR 349, note G. Roujou de Boubée).

<sup>1</sup> Loi du 23/12/1982 sur les C.H.S.C.T. (*J.O.* du 26/12/1982). On lira : *R.P.D.S.* n° 455, mars 1983 ; *D.O.* Avril 1983 ; JAVILLIER (J.C.), *Les réformes du droit du travail depuis le 10 mai 1981*, I.G.D.J., sept. 1982 ; "Un nouveau droit du travail", *Dr. Soc.*, n° spécial "Les réformes IV", janvier 1983 ; SEILHAN (H.), "La loi du 23/12/1982 relative au C.H.S.C.T.", *D.* 1983, chron. 33 ; TEYSSIE (B.), "Le C.H.S.C.T." *JCP* 83, ed. CI, II, 14057 ; ALVAREZ (M.), "La loi du 23/12/1982 sur les C.H.S.C.T." *D.O.* 1983.123 -

<sup>2</sup> SARTIN (P.), "L'impuissance des C.H.S.", *Revue de l'entreprise* 1978, n° 17, p. 53.

<sup>3</sup> Jusqu'alors c'est par la voie réglementaire que se mettent en place ces règles spécifiques.

<sup>4</sup> Cela peut s'expliquer par les relations qui s'établissent dans le cadre de l'exercice du "droit d'alerte" entre le C.H.S.C.T. et l'inspecteur du travail dont dépend l'entreprise (art. L.231-9). Ce dernier, informé du désaccord dans le domaine de l'hygiène et la sécurité entre le comité et l'employeur va intervenir pour prendre des mesures susceptibles de faire cesser la situation dangereuse (art. L.231-5).

<sup>5</sup> L'employeur est tenu, en particulier, de consulter le C.H.S.C.T. avant toute modification importante d'un aménagement touchant à l'hygiène et à la sécurité (art. L.236-2 al. 5).

<sup>6</sup> Le C.H.S.C.T. peut, en effet, procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement. Il effectue ainsi de véritables "inspections" dans l'entreprise (art. L.236-2 al. 3), il procède à des enquêtes en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle (art. L.236-2 al. 3 et R.236-2) et il peut faire intervenir des experts (art. L.236-9).

dait pas, à titre individuel, la faculté de s'opposer à une altération physique qu'il pressentait comme imminente ou inévitable. De fait, le retrait du travail d'un salarié se sentant en danger ne correspondait pas à une classification juridiquement établie <sup>1</sup>.

La loi du 23 décembre 1982 lève ces incertitudes en dotant les salariés d'un droit de retrait individuel destiné à préserver leur intégrité corporelle. Disposant de la possibilité "d'officialiser" leur appréhension face à une situation dangereuse, ils peuvent faire établir cette inquiétude auprès d'une institution extérieure, le C.H.S.C.T., dont le rôle s'intègre dans le dispositif de représentation du personnel <sup>2</sup>. Nul doute que ce droit de retrait, en permettant au salarié de jouer un rôle actif face au danger, est de nature à l'amener à intervenir dans le domaine de la prévention <sup>3</sup> sans pour autant lui faire prendre le risque d'une perte de salaire ou d'une sanction disciplinaire. Il lui faut cependant prévenir l'employeur de son retrait et du danger dont il se sent menacé <sup>4</sup>. Enfin, la loi de 1982 reconnaît, tant au salarié qu'au C.H.S.C.T., un véritable "droit d'alerte". Ce droit s'exerce sans formalisme pour le salarié <sup>5</sup> alors que le comité est soumis à une procédure stricte comprenant plusieurs étapes <sup>6</sup>. Dans les deux cas, si l'employeur décide d'opter pour la poursuite du travail, il est présumé "de façon irréfragable" avoir commis une faute inexcusable en cas d'accident ou de maladie professionnelle subis par le salarié <sup>7</sup>. Cela provoque une double incidence sur

---

<sup>1</sup> Voir sur la question : Cass. Soc. du 22/10/1977, *Bull.* 1977, n° 554, p. 442 ; Cass. soc. du 6/07/1971, *Bull.* 1971, n° 439, p. 369. Cf. JAVILLIER (J.C.) et SINAY (H.), *La grève*, tome 6, D. 1984.180.

<sup>2</sup> CHAUMETTE (P.), "Le C.H.S.C.T. et le droit de retrait du salarié", *Dr. Soc.*, juin 1983, p. 425.

<sup>3</sup> Ce "droit de retrait" est soumis à des conditions de mise en œuvre (art. L.231-8-1).

<sup>4</sup> On peut noter ici que le salarié a tout intérêt à le faire pour "officialiser" sa situation et bénéficier ainsi de l'immunité légale reconnue par le texte de 1982.

<sup>5</sup> On notera ici que l'exercice de ce droit d'alerte ne doit pas, par exemple, être formalisé dans le règlement intérieur.

<sup>6</sup> Lorsqu'un membre du C.H.S.C.T. constate l'existence, dans l'entreprise, d'une cause de "danger grave et imminent"... il en avise immédiatement l'employeur en respectant un formalisme établi (cf. art. R.236-9). L'employeur doit procéder à une enquête (art. L.231-9) et, en cas de divergence avec le salarié du comité ayant soulevé le problème, le C.H.S.C.T. se réunit en urgence (moins de 24 heures). Si le désaccord persiste l'inspecteur du travail doit être saisi. On retrouve ici le lien entre les textes de 1976 et de 1982, l'inspecteur ayant la possibilité de procéder à une mise en demeure (art. L.231-5) voire même de saisir le juge des référés pour faire cesser la situation dangereuse.

<sup>7</sup> Art. L.231-8-1. Cf. SAINT-JOURS (Y.), "Une innovation en matière de prévention des accidents du travail : la faute inexcusable de droit", *D.* 1984, chron.

l'indemnisation car, d'une part, les rentes sont majorées<sup>1</sup> et, d'autre part, la réparation des autres préjudices est à la charge définitive de l'employeur<sup>2</sup>.

La loi de 1982 ne bouleverse pas les orientations dégagées par le texte de 1976 mais elle en amplifie les effets. Ainsi le C.H.S.C.T. ne se voit pas reconnaître le droit d'arrêter un chantier ou un atelier pour des raisons de sécurité<sup>3</sup>... mais le salarié, avec le droit de retrait, dispose désormais d'une véritable autonomie dans l'entreprise réduisant ainsi les conséquences de son engagement contractuel. Le texte de 1982 illustre la volonté du législateur de cumuler les deux conceptions possibles de la prévention :

- il est nécessaire de préserver les pouvoirs de l'employeur sous peine de ne plus pouvoir lui imputer la responsabilité d'un éventuel accident.

- l'initiative des salariés comme l'accroissement de leur sphère d'autonomie et de responsabilité constituent des moyens efficaces permettant de faire progresser la prévention dans l'entreprise.

De fait, on peut considérer que le droit de retrait ne contredit pas le principe de responsabilité de l'employeur. Il le complète et tend à rétablir la priorité de la protection du corps sur le simple respect d'une réglementation ou sur la recherche de l'imputation d'une responsabilité<sup>4</sup>.

La loi du 7 janvier 1981, de son côté, améliore l'orientation première du droit du travail en obligeant "le responsable du préjudice", ici l'employeur, à se préoccuper du devenir d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Ce texte affirme, en la matière, le droit "à la récupération physique et à la rééducation professionnelle"<sup>5</sup>. Il met à la charge de l'employeur une obligation active de re-

<sup>1</sup> L'article 468-1 du code de la sécurité sociale prévoit que la caisse de sécurité sociale récupère, sur l'entreprise, le montant de la majoration par l'imposition d'une cotisation supplémentaire.

<sup>2</sup> Il peut s'agir ici, par exemple, de la réparation de souffrances physiques et morales ou d'un préjudice esthétique (art. L.468-2).

<sup>3</sup> Ce droit avait été cependant prévu par la 61<sup>ème</sup> proposition du candidat François Mitterrand à l'élection présidentielle de 1981.

<sup>4</sup> On notera ici que le C.H.S.C.T. n'est pas la seule structure à intervenir dans le domaine de la protection de l'hygiène et de la sécurité même si la loi de 1982 rationalise la répartition des compétences en la matière.

<sup>5</sup> Voir NICOLAS-BRISSIER (J.), "La protection de l'emploi des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle", *in D.*1982, chr. p. 147 et s. ; BONNECHÈRE (M.), "Garantie de l'emploi et reclassement des salariés inaptes", *in D.O.*1981, p. 399 et s. ; POUPON (J.), "La protection de l'emploi des victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle", *in Dr. Soc.* 1981.772. Sur le

classement et tente ici de concilier le droit à la santé et le droit à l'emploi sans toutefois parvenir à reconnaître au salarié inapte un véritable droit au reclassement.

Enfin, la loi du 31 décembre 1991<sup>1</sup> intègre dans notre droit interne les dispositions communautaires de 1989. Les obligations sécuritaires des employeurs sont sensiblement renforcées mais on évoque désormais les obligations du salarié en la matière. Sans que le principe de responsabilité des employeurs en soit affecté<sup>2</sup>, il est clair que le salarié doit désormais "prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou des omissions au travail"<sup>3</sup>. Cette orientation remet en cause un dogme fondateur du droit français du travail dans le domaine de la santé et de la sécurité, dogme selon lequel le salarié ne peut être considéré comme "responsable" en cas d'accident. Majeur dans la cité, le salarié devient majeur dans l'entreprise. Le droit français est désormais irrigué par une norme supranationale. Ses concepts traditionnels sont remis en cause dans leurs fondements.

### ***B - Flexibilité interne et droit européen : la protection du corps du salarié dans la tourmente juridique***

Le droit de la protection du corps du salarié est aujourd'hui soumis à des contraintes violentes et contradictoires. La flexibilité accrue de la norme sociale et le développement de la précarité débouchent sur une fragilisation de cette protection. À l'inverse, la mise en place progressive d'un droit européen de l'hygiène et de la sécurité permet d'atténuer cette dégradation juridique.

Si le droit du travail a d'abord connu une flexibilité de protection<sup>4</sup>, puis une flexibilité d'adaptation<sup>5</sup>, les débats portent aujourd'hui sur la

rôle du médecin du travail dans l'évaluation de l'inaptitude, on lira : LATTES (J.M.), "Aptitude et inaptitude. Incidence sur la relation de travail", in Actes du colloque *Droit et médecine du travail*, Toulouse 1996, publication de l'Institut régional pour la santé au travail (I.R.S.T.).

<sup>1</sup> Loi du 31.12.1991 (*J.O.* du 7/01/1992) relative à la "prévention des risques professionnels dans l'entreprise". Cf. CHAUMETTE (P.), "Commentaire de la loi du 31 décembre 1991", in *Dr. Soc.* 1992.337.

<sup>2</sup> Art. L.230-4 du code du travail.

<sup>3</sup> Art. L.230-3 du code du travail.

<sup>4</sup> Les lois sociales sont d'ordre public et d'application immédiate mais elles n'excluent pas une flexibilité en faveur des seuls salariés. S'il existe un ordre public absolu insusceptible de dérogation, il existe aussi un ordre public social impliquant une combinaison des normes hétéronomes et autonomes dans un sens favorable aux

## LE CORPS DU SALARIÉ

mise en place d'une véritable flexibilité de dérégulation débouchant sur une véritable précarisation du statut du salarié. Le droit du travail, droit de la protection du salarié, se transforme en droit de la protection de l'emploi. De fait, la plupart des mesures de protection sociale apparaissent à certains penseurs libéraux comme une forme "d'héritage de temps révolus" où des compromis sociaux étaient économiquement compatibles avec les impératifs du marché. L'argument de l'excessive rigidité de la norme sociale comme obstacle majeur à l'embauche constitue l'axe fort de cette remise en cause<sup>1</sup>. Les exemples concrets de cette flexibilisation de la norme sociale sont légions.

L'utilisation des contrats à durée déterminée, par exemple, va progressivement glisser de contraintes fortes à une plus grande souplesse<sup>2</sup>. De même la fixation de l'horaire et de la durée du travail va être aménagée au point de parler aujourd'hui "d'annualisation du temps de travail"<sup>3</sup>, l'employeur retrouvant peu à peu une plus grande autonomie de gestion au détriment du salarié.

À un droit monolithique de la protection du salarié succède un droit des alternatives et des options. Le statut social du salarié, élaboré peu à peu sur plus d'un siècle, cède la place à une multitude de situations échappant à la protection traditionnelle de la norme sociale. La rupture du contrat de travail n'échappe pas au grand vent de la flexibilité. Alors que la suppression de l'autorisation administrative de licenciement avait largement amorcé ce mouvement de déréglementation dès 1986<sup>4</sup>, on reparle à nouveau de la nécessité d'assouplir les possibilités de rompre la relation de travail... pour favoriser le recrutement<sup>5</sup>. Les repères traditionnels du droit du travail sont remis en cause. À un groupe uni-

---

salariés. Ce type de flexibilité s'inscrit dans l'histoire de la finalité de la norme sociale en recherche permanente de l'amélioration de la protection du salarié. Sur la reconnaissance par les plus hautes juridictions de l'ordre public social, on verra : Cass. soc. du 18 octobre 1972, Ets. Eram in *G.A.D.T.* ou avis du CE du 22 mars 1973 in *G.A.D.T.* n° 50. Sur le maintien d'un ordre public général en droit du travail, on verra : Cass. soc. du 2/10/1962, in *Dr. soc.* du 2 mars 1977 sur l'interdiction des clauses d'indexation in *Dr. Soc.* 1977, p. 485, note J. Savatier.

<sup>5</sup> La loi Auroux du 13.11.1982 prévoit, comme d'autres textes, la mise en place par la négociation d'accords dérogatoires parfois qualifiés d'accords "donnant - donnant".

<sup>1</sup> CHOTARD (Y.) in *Rapport à l'assemblée générale du C.N.P.F.*, Paris, 13/01/1983.

<sup>2</sup> Les cas de recours, étroitement encadrés par l'ordonnance du 5/02/1982, vont connaître un assouplissement significatif avec la loi du 12/07/1990. On note qu'en 1995 près de 70 % des recrutements en France ont été effectués sur des contrats à durée limitée.

<sup>3</sup> Cf. ordonnance du 28/02/1986, loi du 19/06/1987, loi du 20/12/1993...

<sup>4</sup> Loi du 30/12/1986.

<sup>5</sup> . Propos tenus par Alain Juppé, Premier ministre, in *Le Monde* du 9/11/1996.

forme et protégé de salariés succèdent de multiples groupes aux droits fragmentés <sup>1</sup> et, de fait, plus difficiles à appréhender. Les formes nouvelles d'externalisation des emplois comme le télétravail débouchent sur la mise en place de rapports plus technologiques que sociaux <sup>2</sup> et accentuent cette évolution.

La protection du salarié et de son corps ne sort pas indemne de cette mutation. Les salariés en précarité d'emploi sont souvent identifiés comme "les nouveaux groupes à risque du monde du travail" <sup>3</sup>. Leurs changements fréquents d'emplois, leurs brefs passages dans des entreprises où ils ne peuvent s'adapter aux usages et aux habitudes, leur absence d'expérience du fait de parcours professionnels en pointillés... tout cela concourt aujourd'hui à rendre difficile la pleine reconnaissance de leur droit à la santé au travail. Les principaux acteurs de la prévention de l'hygiène et de la sécurité dans l'entreprise ont du mal à assumer toutes leurs fonctions protectrices. La réalité sociale des salariés qualifiés de précaires <sup>4</sup> témoigne de ces difficultés et de leurs conséquences sur leur situation physique. Ces effets désastreux sur le corps des salariés en situation de précarité, voire même d'exclusion, nous sont révélés par une étude aussi complète qu'inquiétante de l'association "Santé et médecine du travail" <sup>5</sup>. Soumis à une concurrence de tous les instants, ces salariés acceptent le plus souvent des charges de travail disproportionnées dans un contexte souvent dégradé. Le manque de temps rend pénalisantes les mesures de sécurité et, de fait, ils sont plus exposés que les salariés stables aux accidents de travail. Les statistiques en la matière témoignent du fait que la sous-traitance du travail est surtout une sous-traitance des risques. Pourtant au-delà des atteintes physiques, le salarié subit aussi des atteintes psychiques et sociales à tel point que l'on peut parler aujourd'hui du développement de véritables "pathologies de la précarité".

---

<sup>1</sup> MORIN (M.L.), "Sous-traitance et relations salariales, aspect du droit du travail", in *Travail et emploi*, n° 60, 1994.23.

<sup>2</sup> RAY (J.E.), "Du salariat à la taylorisation assistée par ordinateur", in *Espace social européen* du 24/02/1995 ; MORIN (M.L.), "Sous-traitance et relations salariales", in *Cahiers du LIRHE*, n° 3.1996.

<sup>3</sup> KEYSER (V. de), "Santé au travail et flexibilité des systèmes de production : le risque acceptable ?", in 24ème congrès international de santé au travail, Nice 1993 ; THÉBAUD-MONY (A.), "La santé au travail : Approche sociologique", in *La santé du salarié*, Dalloz 1999, p. 5 à 15.

<sup>4</sup> NICOLE-DRANCOURT (C.), "L'idée de précarité revisitée", in *Travail et Emploi*, 1992, n° 52.

<sup>5</sup> *Souffrances et précarités au travail. Paroles de médecins du travail. Alternatives sociales*, Syros, 1994. Voir aussi : DUCLOS (D.), *La santé et le travail*, La Découverte, 1984 ; DASSA (S.), "Travail salarié et santé des travailleurs", *Sociologie du travail*, n° 108, septembre 1976, p. 394.

## LE CORPS DU SALARIÉ

Face à ce constat, le droit du travail tente de limiter l'atteinte la plus flagrante à l'intégrité physique du salarié précaire constituée par l'accident de travail ou par la maladie professionnelle. La loi du 2 juillet 1990 sur le recours aux contrats précaires définit de manière limitative les possibilités d'utilisation d'un personnel non permanent pour l'exécution d'une tâche précise et non durable tout en l'écartant, expressément, de l'exécution de travaux dangereux<sup>1</sup>. L'accord interprofessionnel du 24 mars 1990<sup>2</sup> repris par la loi du 12 juillet 1990 va, en outre, "tenter" d'améliorer le statut des salariés précaires en organisant un véritable dispositif d'accès à la formation, en élargissant leurs droits à indemnité chômage, en renforçant "le coût de l'accident" pour l'entreprise utilisatrice et en facilitant le contrôle des représentants du personnel<sup>3</sup>.

Pourtant, cette tentative se révèle largement infructueuse dans ses effets. Elle démontre, une fois encore, l'incapacité du code du travail à réaliser le délicat équilibre entre la protection des salariés contre le développement des emplois précaires et l'organisation d'une nécessaire flexibilité permettant d'adapter l'entreprise aux fluctuations économiques et aux changements technologiques. Les conséquences de cette incapacité sont largement mises en évidence par les atteintes que subit le salarié précaire dans la vaine recherche de la reconnaissance de son droit à la santé.

L'émergence d'un droit européen de l'hygiène et de la santé s'imposant aux États membres de l'Union européenne atténue cependant les graves conséquences de cette dérive juridique. Il est utile de souligner que, dès l'origine, dans les traités, parmi les objectifs sociaux des Communautés, figure "la sauvegarde de la santé et de la sécurité des travailleurs".

Ainsi le traité de l'EURATOM évoque la nécessité d'une "protection sanitaire des populations" en particulier eu égard "aux dangers résultant des radiations ionisantes"<sup>4</sup>. Dans le même esprit, en interprétant de manière extensive l'article 75 alinéa 1 du traité CEE sur "les règles communes dans le domaine des transports", la Commission a pu déve-

---

<sup>1</sup> Cf. arrêtés du 19 février 1985 et du 8 octobre 1990. Circulaire DRT 90/24 du 26 novembre 1990. Article L.122-3 du code du travail.

<sup>2</sup> Accord du 24 mars 1990 concernant "la prévention des risques professionnels, l'indemnisation du chômage et la formation professionnelle". Cf. *Liaisons soc.*, législ. soc. du 9/04/1990, n° 6360.

<sup>3</sup> Voir aussi le décret 91-399 du 25/04/1991, les circulaires DRT n° 90-18 du 30/10/1990 et n° 92-14 du 29/09/1992.

<sup>4</sup> Cf. chapitre III du titre 2 du traité Euratom, en particulier les articles 30 alinéa 1 et 2, 31 et 33.

lopper, dans ce domaine, une véritable politique de sécurité<sup>1</sup>. C'est cependant sur le fondement de l'article 100 du traité CEE relatif au rapprochement des législations que le plus grand nombre d'initiatives ont été prises. Ainsi dans sa résolution du 21 janvier 1974 concernant le programme d'action sociale, le Conseil affirme la nécessité d'un programme d'action en faveur des travailleurs afin, notamment, d'améliorer "les conditions de vie et de sécurité au travail"<sup>2</sup>. De nombreuses directives ont été ainsi adoptées au point de constituer un embryon de "socle social" dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité<sup>3</sup>. L'introduction par l'acte unique européen de 1986 de l'article 118A relance l'activité de la communauté dans le domaine de l'hygiène, de la santé et de la sécurité du travail<sup>4</sup>. Cette évolution juridique peut sembler paradoxale. En effet, l'acte unique vise l'établissement d'un grand marché intérieur et ne traite pas de l'harmonisation du droit du travail. Chaque État conserve, en la matière, un droit de veto contre toute proposition de la commission.

L'article 118A déroge cependant à cette exclusion en permettant l'organisation de votes à la majorité qualifiée en matière de santé et de sécurité des travailleurs<sup>5</sup>. Il va, dès lors, générer des évolutions considérables au niveau européen, évolutions que les États membres -en particulier l'Angleterre- ne mesureraient pas lors de sa mise en place du domaine de la santé et de la sécurité au travail<sup>6</sup>. Ce texte nous apparaît comme fondamental. Il couvre, en effet, tous les secteurs d'activités, privés comme publics<sup>7</sup>, et porte sur l'introduction de mesures destinées à promouvoir de nombreux principes généraux au profit des sala-

<sup>1</sup> Cf. par exemple : Régl. n° 38 20/85 du 20/12/1985 relatif à l'harmonisation de certaines dispositions en matière sociale dans le domaine des transports par route ; directive n° 89/684 du 21/12/1989 relative à la formation professionnelle de certains conducteurs de véhicules transportant des marchandises dangereuses par la route...

<sup>2</sup> LE ROUX (D.), "Politique communautaire en matière d'hygiène et de sécurité", *L.S.S.* 1990, n° 499.

<sup>3</sup> Voir par exemple : directives n° 77/576 du 25 juillet 1977 concernant la signalisation de sécurité sur le lieu de travail, n° 82/501 du 24 juin 1982 concernant les risques d'accidents majeurs de certaines activités industrielles, n° 83/447 du 19 septembre 1983 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à l'amiante pendant le travail, n° 86/188 du 12 mai 1986 concernant la protection des travailleurs contre les risques dus à l'exposition au bruit pendant le travail...

<sup>4</sup> Traité des 17-28 février 1986 : loi de ratification du 16 décembre 1986.

<sup>5</sup> Article 118A : "Les États membres s'attachent à promouvoir l'amélioration, notamment, du milieu de travail, pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs et se fixent pour objectif l'harmonisation dans le progrès, des conditions existant dans ce domaine".

<sup>6</sup> Directive n° 89/391, 12 juin 1989, *J.O.C.E.* n° L.183 du 29 juin 1989.

<sup>7</sup> Certaines activités spécifiques sont cependant exclues (forces armées, police...).

## LE CORPS DU SALARIÉ

riés<sup>1</sup>. La directive de 1989 évoque à la fois les obligations des employeurs et celles des salariés. Celles-ci sont, dans un cas comme dans l'autre, considérables et novatrices.

L'employeur doit prendre "les mesures nécessaires" pour prévenir les risques professionnels, les évaluer et les combattre à la source, planifier leur prévention en y intégrant des données techniques, renforcer la formation à la sécurité des salariés... Le salarié, de son côté, doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celle de ses camarades de travail. Il est considéré, au niveau européen, comme un véritable acteur de la protection de sa propre sécurité.

Les nombreuses directives dites "particulières" prises en application de la directive-cadre bouleversent l'état de notre droit<sup>2</sup> comme celui de l'ensemble des pays membres de l'Union européenne<sup>3</sup>. On voit se construire un véritable statut du salarié européen qui n'est pas sans conséquence sur la protection de sa santé au travail<sup>4</sup>.

De nouvelles logiques juridiques, parfois très éloignées de la "culture sociale" de certains pays membres, permettent de renforcer de manière significative la protection des salariés. En France, par exemple, le renforcement des pouvoirs de l'inspection du travail ayant désormais la possibilité "sur les chantiers de BTP" de prescrire l'arrêt temporaire d'une activité "en cas de risque de chute ou d'ensevelissement"<sup>5</sup> comme l'insertion dans notre code du travail de "l'obligation pour chaque travailleur de prendre soin de sa santé"<sup>6</sup> constituent des évolutions qui trouvent leurs racines dans des directives européennes. L'arrêt rendu le 12 novembre 1996, par la Cour de justice de l'Union européenne ouvre, enfin, de nouvelles et importantes perspectives. Dans cette décision la Cour impose à la Grande-Bretagne l'application, avant le 23 novembre 1996, d'une directive portant sur "l'aménagement du

<sup>1</sup> "... prévention des risques professionnels, protection de la santé et de la sécurité, élimination des facteurs de risque et d'accident, formation des travailleurs et de leurs représentants...".

<sup>2</sup> La loi du 31.12.1991 constitue la réalisation de l'obligation de mise en conformité.

<sup>3</sup> CHAUMETTE (P.), "L'obligation patronale de sécurité au travail au sein de la Communauté Européenne", in *Mélanges Blaise*, Economica 1995, p. 81 et s.

<sup>4</sup> Cf. directives n° 89/654 du 30.11.1989 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière de lieux de travail, n° 89/655 du 30.11.1989 sur l'utilisation des équipements de travail, n° 90/270 sur les écrans de visualisation... ou, plus récemment, les directives n° 94/45 du 22.09.1994 sur le comité d'entreprise européen, n° 91/383 du 25.06.1991 sur la santé au travail des salariés précaires.

<sup>5</sup> Art. L. 231 - 12 (loi n° 91-1414 du 31/12/1991).

<sup>6</sup> Art. L. 230 - 3 (loi n° 91-1414 du 31/12/1991).

temps de travail" <sup>1</sup>. Ce texte prévoit, en particulier, que "les salariés européens peuvent refuser désormais de travailler plus de quarante-huit heures par semaine -y compris les heures supplémentaires- sans risquer des sanctions". La motivation de la Cour est essentielle. Sans invoquer le traité de Maastricht et son protocole social additionnel <sup>2</sup>, la haute juridiction base sa décision sur l'article 118 A de l'acte unique en considérant que la directive en cause a pour principal objectif de "prémunir les salariés, contre les effets négatifs pour leur santé et leur sécurité, d'horaires de travail abusivement longs ou de périodes de repos inadéquates". De fait rien n'interdit désormais à la Commission de l'Union européenne de proposer au Conseil de compléter la directive en élargissant, par exemple, son champ d'application, tout en se fondant sur l'article 118A du traité de Rome ouvrant ici la possibilité d'un vote à la majorité qualifiée. La flexibilité sociale "à l'anglaise" se heurte à l'émergence de règles européennes devant lesquelles elle ne peut que s'incliner. On peut croire, dans cette logique, à la possible mise en place dans l'avenir, d'une véritable "constitution sociale" de l'Union européenne garantissant l'indispensable équilibre entre la citoyenneté économique et la citoyenneté sociale <sup>3</sup>.

\*

\* \*

L'étude du "corps du salarié saisi par le droit" met en relief le particularisme du contrat de travail. Nul doute, en effet, que le salarié est physiquement engagé dans l'exécution de la prestation de travail. Le corps du salarié doit être au cœur de toute problématique sociale. Il convient, en la matière, de combattre le retour de la notion de "travail-marchandise" contraire à la dignité humaine.

Le 15 mai 1891, dans son encyclique "Rerum Novarum", le pape Léon XIII évoquait le nécessaire respect de l'homme au travail et l'im-

---

<sup>1</sup> Cette directive européenne de novembre 1993 traite, en outre, de la période de repos minimale (11 heures), des temps de pause obligatoire (toutes les 6 heures), du repos minimal de 24 heures consécutives chaque semaine, des 4 semaines de congés annuels, du travail de nuit...

<sup>2</sup> Le gouvernement britannique, pour tenter de s'opposer à l'application de cette directive a affirmé que la Cour européenne violait l'esprit de la clause d'exemption ("opting out") inscrite dans "le protocole social" annexe au traité de Maastricht. Cette clause permet, en effet, au Royaume-Uni de ne pas participer aux évolutions de l'Europe sociale.

<sup>3</sup> SUPIOT (A.), *Manifeste pour une Europe sociale*, Desclée de Brouwer 1996.

## LE CORPS DU SALARIÉ

portance de l'autorité publique dans la protection des travailleurs <sup>1</sup>. Citant l'Ancien Testament, le pape nous rappelait alors que Dieu lui-même avait pris du repos après avoir créé l'homme :

"Dieu conclut au septième jour l'ouvrage qu'il avait fait et, au septième jour, il chôma, après tout l'ouvrage qu'il avait fait.

Dieu bénit le septième jour et le sanctifia, car il avait chômé après tout son ouvrage de création."

*(Livre de la Genèse, 2.2)*

Michel Despax croyait que l'homme n'était pas uniquement un être de chair mais qu'il était doté d'une dimension spirituelle allant bien au-delà de son passage terrestre. Il croyait au personnalisme communautaire et à l'idée selon laquelle chaque personne doit bénéficier dans sa vie d'une réelle reconnaissance. Ses réflexions sur l'entreprise communautaire participent aujourd'hui encore à notre propre réflexion sur le sens de la présence de l'homme au travail.

---

<sup>1</sup> LATTES (J.M.), "L'Encyclique Rerum Novarum et son influence sur la mise en place du droit du travail au XXème siècle", *Symposium sur la Doctrine sociale de l'Eglise*, Editions MAME 1991, p. 127.

