

Existe-t-il un droit à ne pas travailler ?

La liberté du travail traduit une forte revendication d'autonomie et la conviction que tout homme doit être reconnu comme pleinement capable de choisir son destin.

Elle peut aussi justifier l'ascendant et la domination d'une personne sur une autre si la liberté de l'une et de l'autre ne s'ancrent pas dans une égalité réelle.

I – le droit de ne pas travailler pour des revendications collectives

Le droit de ne pas travailler pour des revendications collectives fait référence au droit de grève. Il convient d'étudier les conditions de la grève (A) et les effets de la grève (B)

A – les conditions de la grève

Liberté individuelle de cesser le travail qui s'exerce de manière collective et concertée en vue d'appuyer des revendications professionnelles.

Le droit de grève fait l'objet d'une protection spéciale en droit interne :

- L 2511-1 et s. C.T
- L 431-1 du C.Pénal sanctionne « le fait d'entraver, d'une manière concertée et à l'aide de menaces, l'exercice de la liberté d'expression, du travail, d'association, de réunion ou de manifestation est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende ».

1 – conditions de fond

Tout salarié est titulaire du droit de grève mais il doit l'exercer collectivement. Il existe toutefois deux exceptions

- lorsque le salarié est le seul salarié d'une entreprise
- lorsqu'il participe à un mouvement d'ampleur nationale.

Néanmoins, le droit de grève n'a pas de caractère absolu : des interdictions générales ou ponctuelles sont concevables lorsqu'un intérêt supérieur l'impose comme pour les « fonctionnaires exerçant des fonctions d'autorité au nom de l'Etat ».

Dans le secteur public, **le principe de continuité** du service public à valeur constitutionnelle justifie « l'interdiction du droit de grève aux agents dont la présence est indispensable pour assurer le fonctionnement des éléments du service dont l'interruption porterait atteinte aux besoins essentiels du pays ».

Dans les autres domaines, la restriction du droit de grève passe par l'instauration d'un « **service minimum** » pour les agents dont la présence est indispensable au fonctionnement d'un service assurant la protection de la santé et la sécurité des personnes ou la liberté des usagers.

Comme tout droit, la grève peut théoriquement faire l'objet d'un abus. L'abus peut notamment se définir comme le détournement d'un droit de sa finalité. En droit interne, le contrôle de l'abus du droit de grève est délicat en ce que le juge ne contrôle pas le caractère raisonnable des revendications ; il ne peut substituer son appréciation à celle des grévistes sur la légitimité ou le bien fondé des revendications.

2 – conditions de forme

Dans le secteur privé :

L'exercice du droit de grève n'est soumis à aucun formalisme, sauf dispositions légales contraires. Afin d'assurer un équilibre au sein des entreprises, la Cour européenne admet qu'un Etat puisse imposer le respect d'une procédure encadrant l'exercice du droit de grève comme un préavis informant de la durée et du moment précis.

En droit interne, le moment de la grève est libre dans le secteur privé : « une convention collective ne peut avoir pour effet de limiter ou de réglementer pour les salariés l'exercice du droit de grève constitutionnellement reconnu » ; « seule la loi peut créer un délai de préavis de grève s'imposant à eux » (Cass. Soc. 6 Juin 1995 « SA TRANSPORTS SEROUL »).

Dans le secteur public :

Afin de concilier le droit de grève avec le **principe de continuité du service public**, la loi impose le respect d'un **préavis de 5 jours** déposé par un syndicat représentatif.

L'absence de négociation préalable dans le service public du transport terrestre de voyageurs rend le préavis irrégulier et partant, le mouvement illicite, peu important qu'ils soit national et que l'employeur aurait eu le temps d'entamer les négociations.

B – les effets de la grève

1 – protection des salariés

La grève suspend les obligations réciproques des parties au contrat de travail : aussi le salarié n'a pas à fournir sa prestation de travail ; l'employeur n'a pas à verser le salaire.

Selon l'article L 2511-1 al 2. C.T, l'exercice du droit de grève ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire, notamment en matière de rémunération. Est ainsi discriminatoire, l'attribution par l'employeur d'une prime aux salariés selon qu'ils ont participé ou non à un mouvement de grève (Cass. soc. 1.6.2010).

L'exercice du droit de grève ne peut, en principe, faire l'objet d'une sanction « de nature à dissuader » la participation « légitime à de telles actions » (CEDH, 12.11.2008).

En France, **sauf faute lourde de grève**, les sanctions disciplinaires prises à l'encontre du gréviste sont nulles de plein droit. Pour la Cour de Cassation, la nullité du licenciement d'un salarié n'est pas limitée au cas où le licenciement est prononcé pour avoir participé à une grève mais qu'elle s'étend à tout licenciement prononcé à raison d'un fait commis au cours de la grève et qui ne peut être qualifié de faute lourde. **Il en résulte qu'un salarié ne peut être sanctionné en raison d'un fait commis à l'occasion de la grève.** Le licenciement prononcé hors démonstration d'une faute lourde, est, de plein droit, entaché de nullité.

Souvent, **la faute lourde de grève** est constatée lorsqu'une infraction pénale est reconnue. Ainsi en est-il :

- la séquestration de l'employeur
- la dégradation des biens de l'entreprise
- l'atteinte à la liberté du travail des non-grévistes
- la désorganisation non pas de la production mais de l'entreprise
- la mise en danger délibérée d'autrui.

A titre d'illustration, l'art. 431-1 du Code pénal, en son alinéa 1^{er}, condamne le fait d'entraver, de manière concertée et à l'aide de menace, l'exercice de la liberté du travail.

La faute lourde tirée de l'atteinte à la liberté du travail suppose que les grévistes aient volontairement « empêché les salariés non-grévistes et les clients d'accéder au magasin de l'employeur ».

2 – protection de l'entreprise.

La grève est parfois l'occasion d'infractions commises par les grévistes, à commencer par **le délit d'atteinte à la liberté du travail**.

En principe, l'obligation première de l'employeur est de fournir au salarié le travail convenu au salaire convenu selon les termes du contrat de travail. En cas de grève, la fermeture de l'entreprise, utilisée à titre préventif ou comme riposte par l'employeur, est illicite, car elle conduit l'employeur à manquer à son obligation de fourniture de travail à l'égard des non-grévistes et **constitue une entrave à l'exercice du droit de grève**.

L'Etat est en droit de prendre des mesures de réquisition afin de faire prévaloir l'intérêt général.

L'autre limitation de la grève dans les services publics concerne l'instauration d'un service minimum afin de garantir le PVC de « continuité du service public », dont le respect s'impose sous peine de sanction.

Un service minimum peut être instauré soit par l'autorité administrative compétente, soit directement par la loi (transport terrestre, sécurité aérienne, service d'accueil des enfants).

Lorsque l'autorité administrative compétente décide de mettre en place un service minimum, **les décisions de cette autorité ne doivent pas porter une atteinte au droit de grève non justifiée par les nécessités du bon fonctionnement des services publics**. Un double contrôle de légitimité et de proportionnalité est opéré.

L'acte pris doit se révéler nécessaire au regard aux services pour lesquels la continuité est indispensable. Les raisons peuvent être multiples :

- raisons de sécurité : ex : SP de la distribution de l'électricité
- raison de santé : ex : établissement de soins
- raisons d'intérêt national : ex : fonctionnement des services de la surveillance de la DG des douanes ..
- raisons financières ou économiques.

II – le droit de ne pas travailler pour des convictions individuelles

A – l'interdiction du travail forcé, la prohibition des engagements perpétuels et le libre choix de son activité professionnelle

1 – l'interdiction du travail forcé

le droit de refuser un travail se justifie d'abord par la prohibition de toute forme de travail forcé.

On en déduit que personne ne sera tenu de répondre à une offre d'emploi, à fortiori d'émettre une offre de services.

Parce que le travail (au sens d'activité) est consubstantiel à la personne, sa fourniture implique fortement l'individu. Toute obtention forcée du travail porte donc une atteinte majeure à l'intégrité physique et psychique du sujet.

Toute pression plus lourde est par conséquent interdite. Différents textes supranationaux prohibent ainsi le travail forcé, défini par certains d'entre eux comme « tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne se sera pas offert de son plein gré (Convention de l'OIT)

Il en va ainsi lorsqu'une personne, mineure à l'époque des faits, a travaillé contre son gré, durant des années, pour le compte d'un couple, et n'a perçu pour cela aucune rémunération, alors qu'elle était en situation irrégulière dans un pays étranger, et craignait d'être arrêtée par la police, le couple entretenant d'ailleurs cette crainte et lui faisant espérer une régularisation de sa situation (CEDH, 2^{ème} SECTION, 26.7.2005 X C/France »

Par ailleurs, l'article 225-13 du Code pénal punit de 2 ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende « le fait d'obtenir d'une personne, en abusant de sa vulnérabilité ou de sa situation de dépendance, la fourniture de services non rétribués ou en échange d'une rétribution manifestement sans rapport avec l'importance du travail accompli ».

2 - le droit de mettre fin unilatéralement à une relation de travail subordonnée

Parce que le travail doit être librement fourni, chacune des parties au contrat dispose du droit de s'extraire de la relation de travail.

Il existe cependant une différence entre celui qui refuse de travailler et celui qui refuse de continuer à travailler : contrairement au premier, le second est contractuellement engagé.

Le droit de ne plus travailler se justifie aussi, par la nécessité de limiter la subordination juridique du salarié : du fait de l'engagement de la personne, la licéité de la subordination dépend de sa relativité, si bien que la subordination ne saurait être ni totale ni définitive.

Le droit de démissionner : en raison de ses conséquences (absence d'indemnisation, exclusion du bénéfice des prestations de l'assurance chômage), la démission fait l'objet d'une surveillance particulière des juridictions et l'on peut considérer que le champ de la démission comme mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée par le salarié s'est réduit comme peau de chagrin au cours des dernières années.

3 - le libre choix de son activité professionnelle :

le droit de choisir librement son activité participe d'une logique libérale tant sur le plan économique que sur le plan politique.

Politiquement, le droit de choisir librement son activité est perçu comme l'une des libertés individuelles essentielles dans un système démocratique. Il justifie les dispositions prohibant les discriminations en matière d'emploi (race, religion, opinion, croyances, sexe, situation de famille, mœurs..) ; choisir son activité, c'est, notamment, être recruté sur la seule considération de ses compétences et aptitudes professionnelles.

B - les limites au droit à ne pas travailler

Limites au droit de cesser le travail : le droit du salarié de cesser le travail peut parfois être contredit par des clauses contractuelles et spécialement par la **clause de dédit-formation**. Insérée dans un contrat de travail, cette clause oblige un salarié ayant bénéficié d'une formation financée facultativement par son employeur à rembourser à ce dernier tout ou partie des frais exposés, s'il démissionne avant l'expiration d'un certain délai.

Le décret d'Allarde prévoyait déjà la possibilité de restreindre, par des règlements de police, la liberté de choisir son activité. Aujourd'hui encore, des restrictions d'accès au travail ou d'accès à certains emplois sont prévus par des textes spéciaux :

Le Code du travail fixe ainsi un âge minimum d'accès au travail, de nombreuses dispositions légales établissent les conditions d'entrée, de séjour et d'autorisation de travail des étrangers non ressortissants communautaires (L 5221-2 et s. C.T)

Dans quelle mesure une personne peut-elle exercer librement son droit de ne pas travailler ? Existe-t-il une obligation ou un devoir de travailler ou de rechercher un travail ? le devoir de travailler irait-il jusqu'à permettre de contraindre la personne à accepter n'importe quel travail ? faut-il conditionner l'accès aux aides, à un travail ou à une recherche de travail ?

Obligation d'accepter un emploi et obligation de rechercher un emploi : le droit au revenu de remplacement servi aux personnes à la recherche d'un emploi s'éteint ou se réduit selon les cas mentionnés à l'article L 5412-1 du C.T

S'il est toujours possible de refuser un emploi objectivement conforme à ses aptitudes et à sa situation, ce refus entraîne des conséquences financières dont la perspective est de nature à exercer une pression certaine sur la volonté.

Droit à la paresse ? Nul texte ne le proclame, et chacun sait l'importance du travail comme élément structurant de la société et sans doute de l'individu.

L'idée d'un véritable droit à la paresse apparaît dès lors utopique mais au pu être théorisée par P.Lafargue

Si le droit à la paresse n'est pas juridiquement reconnu, certaines dispositions reconnaissent le droit de ne pas travailler ou en tout cas le droit de ne pas travailler à n'importe quelles conditions, le droit du salarié de se retirer d'une situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (c'est le **droit de retrait** de l'article L 4131-1 du C.T) ainsi que la possibilité de prendre acte de la rupture du contrat de travail et de faire juger cette rupture sans cause réelle ni sérieuse en présence d'un manquement de son employeur à ses obligations (non-paiement de la rémunération, violation des règles de sécurité).