

Droit du travail: droits de la personne au travail?

Leçon inaugurale prononcée par Michel Miné, professeur du Cnam, sous le parrainage de Jacques Toubon, Défenseur des droits

Publié le 24 septembre 2018 – Mis à jour le 15 juillet 2019

L'intitulé de la chaire Droit du travail et droits de la personne indique une évolution majeure du droit du travail qui met l'accent sur les droits attachés à la personne plutôt qu'à son emploi et sur le développement de droits individuels. La loi du 5 septembre pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » s'inscrit dans cette perspective.



Fresques en mosaïques à l'entrée de l'église Sainte Anne de Saint Nazaire. Groume / Flickr

La rencontre entre droit du travail et droits de la personne mérite de retenir l'attention. Ces droits de la personne ce sont les droits de l'Homme situé dans le travail. Ces droits découlent de la dignité de la personne humaine. Pour [Jean Maurice Verdier](#), « le travail est terre d'élection des droits de l'homme ».

Ces droits de la personne sont à situer au cœur de la fabrication du droit du travail, pas à la marge comme de simples correctifs.

Dans la relation de travail, la personne met à la disposition d'une entreprise ses capacités de travail. L'objet du contrat de travail est l'exercice de fonctions – ce n'est pas la personne. La personne est sujet du contrat. Cependant, la personne ne peut vaquer librement à ses occupations personnelles et envoyer ses capacités de travail assurer la prestation de travail. La personne est nécessairement impliquée.

Le travail puisqu'il implique la personne ne peut être soumis aux « lois du Marché » comme n'importe quel produit. Il faut donner un statut au travail pour ne pas traiter la personne comme une chose, comme un objet.

Des régimes ont asservi la personne humaine : Hitler parlait de « matériel humain », Staline de « capital humain ». En revanche, l'**Organisation internationale du travail** affirme, dans le Traité de Versailles de 1919 puis dans la Déclaration de Philadelphie de 1944, depuis les lendemains de la première et de la Seconde Guerre mondiale : « le travail n'est pas une marchandise », « il ne doit pas être considéré comme un article de commerce. »

En droit interne, la **loi du 4 août 1982**, dont la date évoque la nuit du 4 août 1789 et l'abolition des privilèges féodaux d'Ancien Régime, encadre et limite le pouvoir de l'employeur.

Le salarié, « le travailleur » en droit international et européen, est une personne titulaire de libertés et de droits ; il ne les abandonne pas en entrant dans l'entreprise. Dans l'activité professionnelle, l'exercice de ses droits fondamentaux peut faire l'objet de restrictions, mais pas de suppression. Ces restrictions pour être admises doivent avoir une justification et être mises en œuvre de façon proportionnée.

Selon le code du travail, « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »

La Cour de cassation, en 2017, complète ces dispositions : l'employeur est « investi de la mission de faire respecter au sein de la communauté de travail l'ensemble des libertés et droits fondamentaux de chaque salarié ».

Ces Droits de l'Homme ne sont pas réservés aux périodes de prospérité. C'est en période de « crise » – morale, culturelle, politique... Quand la personne risque d'être oubliée, malmenée... que les droits de la personne sont le plus nécessaires, qu'ils doivent être défendus avec plus d'intensité dans un contexte de concurrence normative.

Ces droits de la personne disent le projet de la société pour l'homme. Le droit du travail concerne la Cité, il peut être un facteur de « cohésion sociale », notamment en permettant à chacun de se former et de s'insérer professionnellement et socialement. Le droit du travail est favorable à la Démocratie, comme l'ont démontré **Antoine Lyon-Caen et Antoine Jeammaud**.

Le président de la République, lors de **sa visite à la Cour européenne des droits de l'Homme de Strasbourg, en 2017**, a déclaré :

«
Les « Droits de l'Homme [...] Nous ne les défendons pas seulement pour les citoyens d'aujourd'hui ! Nous les défendons parce que nous le devons aux citoyens d'hier, qui ont lutté pour ces Droits de l'Homme et aux citoyens de demain qui devront pouvoir en bénéficier. » Et il a ajouté « faire prévaloir les droits de l'Homme est un combat .

»

La France, « République... sociale », signataire des instruments du droit international des droits de l'Homme, doit créer les conditions pour assurer l'exercice effectif de ces droits, en posant des règles de Droit objectif, obligatoire pour tous. L'État ne peut abandonner l'exercice de ces droits aux seuls droits subjectifs, individuels, dépendant de la volonté et des possibilités de chacun. A fortiori, l'État ne doit pas adopter de normes qui vont à l'encontre des droits de la personne : l'État n'est pas au-dessus du Droit, la loi doit respecter le Droit.

Pour la Cour européenne des droits de l'homme, ces droits sont des « droits concrets et effectifs ». Pour assurer leur effectivité, chaque acteur a à apporter sa brique à l'édification du régime juridique applicable.

Une administration veille au respect des droits de la personne. Selon le **doyen Carbonnier**, « l'application du code du travail » « est placée sous la vigilance directe d'un corps de fonctionnaire dont la gravité et la rigueur sont hors de conteste ». « L'ordre public s'incarne dans un personnage vivant » « L'inspecteur du travail est là » « sur les lieux mêmes de l'exécution du contrat ».

Le contrat de travail, comme tout contrat n'est pas un montage juridique binaire mais ternaire. Tout contrat a besoin d'un garant ; ce garant c'est le juge. Le « droit au juge » est donc essentiel. Le juge saisi peut « faire cesser » toute atteinte

aux droits des personnes et réparer l'atteinte aux droits des personnes par la réparation intégrale des préjudices. Le Digeste du droit romain, applicable autour de la Méditerranée, établit au VI^e siècle le dit déjà : la Justice doit « rendre à chacun ce qui lui est du ».

Pour faire le point sur quelques droits de la personne, la devise républicaine va nous servir de boussole.

Liberté

La liberté se manifeste par la « liberté du travail », le « droit de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté ». La liberté du travail permet au salarié de travailler pour plusieurs entreprises et de quitter son entreprise actuelle. Cette liberté permet donc de s'affranchir, d'invalider ou de réduire la portée de certaines clauses contractuelles d'exclusivité, de dédit-formation, de non-concurrence.

La liberté c'est la « liberté dans le travail ». Est ici en question la nature du travail. Le droit du travail a vocation à humaniser le travail.

Pour la philosophe Simone Weil : « L'initiative et la responsabilité, le sentiment d'être utile... sont des besoins vitaux » pour la personne. Le droit offre plusieurs repères.

Pour l'OIT, il s'agit pour chaque Nation d'adopter « un régime de travail réellement humain », pas seulement des conditions de travail humaines mais de façon plus essentielle un travail qui a un contenu humain, comme le souligne **Alain Supiot**. Un travail en particulier qui préserve la santé mentale, un travail où la personne n'est pas traitée comme le prolongement d'une machine (selon la formule de la chambre criminelle de la Cour de cassation).

Dans cette perspective, l'OIT demande aux États de mettre en œuvre des programmes permettant « l'emploi des travailleurs à des occupations où ils aient la satisfaction de donner toute la mesure de leur habileté et de leurs connaissances et de contribuer le mieux au bien-être commun ». Les États sont invités à mettre en œuvre des politiques du travail, à ne pas confondre avec des politiques de l'emploi. Il s'agit de permettre à chacun d'œuvrer avec ses « capacités » dans son travail et d'exercer un travail utile, qui a du sens, éléments essentiels de justice sociale.

Dans le prolongement, l'Union européenne, depuis 1989, prévoit que l'entreprise doit « adapter le travail à l'homme » en particulier en ce qui concerne « le choix... des méthodes de travail ».

Pour les partenaires sociaux, avec l'accord national interprofessionnel **sur l'amélioration des conditions de travail, signé en 1975** dans le prolongement de Mai 1968 et modifié notamment en 2013 : « ... il doit être plus complètement répondu aux besoins intellectuels et psychologiques des salariés dans l'accomplissement de leur travail. » « Les méthodes d'organisation du travail... doivent tendre... à élever le degré de qualification du travail et par conséquent l'intérêt de celui-ci... » « Le respect de ces exigences est une condition nécessaire au développement de la personnalité des salariés. »

La jurisprudence fournit également des repères *a contrario*. Le juge, quand il est saisi, interdit la mise en place ou le maintien d'organisations du travail pathogènes. Ainsi, le juge a interdit dans une grande entreprise une organisation du travail qui générerait : « une compétition ininterrompue entre les salariés », « une incitation pernicieuse à passer outre la réglementation pour faire du chiffre », « un sentiment de honte d'avoir privilégié la vente au détriment du conseil du client ». Ce jugement parle du conflit qui existe parfois entre d'une part, des modes de gestion et d'évaluation du travail, des méthodes de travail et, d'autre part, des obligations déontologiques et professionnelles liées aux règles du métier, aux règles de l'art. Le droit fait prévaloir les règles professionnelles, dans ce contentieux, rarement posé devant les juridictions, mais aux fortes incidences sur la santé mentale.

Ces ressources du droit sont importantes dans le contexte de transformation du travail sous l'effet notamment des évolutions technologiques pour leur donner une orientation. Le droit a à s'intéresser au travail, pour prévenir les causes de dégradation de la santé et plus largement pour favoriser l'émancipation dans le travail et par le travail. Le droit et les sciences sociales ont à œuvrer ensemble pour appréhender « le travail réel », l'activité de travail de la personne humaine, l'organisation du travail. Au CNAM ce travail est possible notamment grâce au laboratoire LISE.

Les enjeux concernent :

la personne, le travail est une donnée essentielle de l'identité personnelle ;

l'entreprise, une politique du travail est favorable à l'activité économique ;

et également la Cité : les expériences vécues dans le travail, expériences centrales de vie sociale, par le travailleur-citoyen influencent le comportement du citoyen-travailleur dans la Cité. La crise de la démocratie se nourrit aussi de la crise du travail.

Et qu'en est-il du « droit au travail » ? Le Préambule de la Constitution de 1946 reconnaît « pour chacun » le « droit d'obtenir un emploi » et le « devoir de travailler » (le « droit à la paresse » n'est pas inscrit dans la Constitution).

Pour tous les droits se pose la question

de l'identification du titulaire du droit, du créancier, ici le travailleur salarié

et de l'identification du débiteur du droit.

Pour une personne à la recherche d'un emploi, le « droit d'obtenir un emploi » n'est pas reconnu comme un droit individuel. Qui en serait le débiteur ? La question reste sans réponse. Pour le Conseil constitutionnel, les pouvoirs publics ont l'obligation « de poser des règles propres à assurer au mieux le droit pour chacun d'obtenir un emploi ».

Pour une personne salariée dont le contrat de travail est rompu, le débiteur est l'employeur. Mais « le droit à l'emploi » n'est pas (pas encore ?) reconnu comme un droit individuel du salarié opposable à l'employeur. Une tentative d'un salarié, validée par une cour d'appel, n'a pas abouti devant la cour de cassation en 2017. Cependant, le mouvement est sans doute enclenché.

À la croisée de la liberté du travail et du droit à l'emploi, il est jugé qu'en cas de saisie chez une personne, au chômage, son ordinateur est saisissable. Son ordinateur peut être « utilisé pour la recherche d'un emploi » et est « assimilé à un instrument nécessaire à l'exercice personnel d'une activité professionnelle ».

La liberté s'exprime par la liberté d'expression. La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 l'affirme :

«
Nul ne peut être inquiété pour ses opinions, mêmes religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public .
»

Dans l'entreprise et en dehors (médias, réseaux sociaux...), « Sauf abus » (diffamation, propos injurieux, incitation à la discrimination...) « le salarié jouit de sa liberté d'expression ». Sa liberté d'expression peut être mobilisée pour alerter notamment sur des risques pour la santé ou des actes de corruption.

La liberté d'expression est complétée par le « droit d'expression directe et collective sur le contenu et l'organisation du travail » : pour que chacun ait « voix au chapitre » au regard des transformations du travail, pour que puisse s'exprimer « l'intelligence des travailleurs » selon la belle formule d'Alain Wisner, qui fût professeur d'ergonomie au CNAM.

La liberté c'est bien entendu l'autonomie de la personne. Le droit donne force juridique à des aspirations humaines. L'entreprise ne peut employer les capacités professionnelles de la personne et ignorer les attentes légitimes de la personne. Ainsi, « Même au temps et au lieu de travail, le salarié a droit au respect de l'intimité de sa vie privée ».

Toute personne a « le droit de mener une vie familiale normale », quelle que soit la composition de la famille. Ce droit, posé en matière de droit des étrangers pour permettre le regroupement familial, peut être mobilisé dans le travail pour faire prendre en compte des exigences d'une « vie familiale normale » en matière d'horaires de travail, de mutations géographiques, de « déconnexion » (en attendant un « devoir de déconnexion » de la part de l'entreprise)...

Les législations adoptées depuis plusieurs années qui ignorent les rythmes sociaux et banalisent le travail de nuit, le travail du dimanche... ne sont pas de nature à favoriser une « vie familiale normale ».

Ces débats ne sont pas nouveaux : des ouvriers vigneron de Bourgogne ont obtenu par décision de justice de quitter le travail à une heure telle qu'ils puissent être rentrés chez eux au moment du coucher du soleil, par un Arrêt du Parlement de Paris de 1393.

Le droit à l'autonomie personnelle et à une vie familiale normale implique de percevoir une « rémunération équitable ». L'OIT avec le souci de la Justice sociale et de la paix à préserver, qui sont liés, demande aux États d'assurer « la possibilité pour tous d'une participation équitable aux fruits du progrès en matière de salaires... ». Au regard de la situation des « travailleurs pauvres », la question du niveau des salaires, notamment du smic, serait à réexaminer.

Pour jouir de ces libertés, encore faut-il ne pas perdre sa vie au travail. Selon le droit de l'UE « L'employeur a l'obligation d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les aspects liés au travail ». Ce Droit objectif est complété par un droit subjectif, le « droit de retrait » : « un travailleur peut 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 ». Autant de droits à mobiliser de façon plus intense quand chaque année plus de 500 salariés meurent d'accidents du travail, notamment sur des chantiers du bâtiment.

Égalité

Alors que le principe d'égalité en droit est affirmé depuis 1789, l'égalité dans le travail est un droit en construction.

Le code du travail ne prévoit que quelques règles particulières d'égalité, notamment entre Contrat à durée indéterminée (CDI) et contrat à durée déterminée (CDD) ou contrat de travail temporaire (CTT), entre contrat à temps complet et contrat à temps partiel.

C'est le juge qui, après la règle de l'égalité de rémunération (« À travail égal, salaire égal ») formulée en 1996, a posé « le principe de l'égalité de traitement » en... 2008 entre les travailleurs d'une entreprise qui sont dans une situation identique – « le cercle des égaux », au regard d'un avantage donné.

Cependant, le champ d'application de ce droit à l'égalité n'est pas encore stabilisé.

En tout état de cause, l'entreprise ne peut unilatéralement traiter de façon inégale des salariés sans justification.

Le champ de l'égalité de traitement vient d'être étendu. La **directive européenne du 28 juin 2018** prévoit que les travailleurs détachés d'un autre État membre dans le cadre d'une prestation de services doivent bénéficier de l'égalité de traitement avec les travailleurs locaux en matière de conditions de travail et notamment de rémunération (l'égalité de traitement et plus seulement un minimum de droits).

Second volet de l'égalité : la personne doit pouvoir travailler sans être discriminée.

Ainsi, le Droit pose comme règle « l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et en particulier l'égalité de rémunération pour « un travail de valeur égale » (depuis... 1919). Cette obligation légale, fondée sur le droit international des droits de l'Homme, ne résulte pas d'une démonstration scientifique, biologique, économique ou autre. Il s'agit d'une affirmation dogmatique du Droit, porteuse d'une certaine conception de la personne humaine. Illustration de la fonction instituante du Droit.

Le droit interdit les discriminations : le traitement défavorable et injustifié d'une personne en lien avec ce qu'elle est (son être) ou ce qu'elle fait (son agir). Ces règles de non-discrimination sont nécessaires en complément du principe d'égalité, la « loi commune ». Cependant, ces règles ne doivent pas primer sur le principe d'égalité, au risque d'aboutir à une balkanisation du droit autour de revendications identitaires. Les règles spéciales de non-discrimination ne peuvent compenser les insuffisances ou les régressions de la loi commune.

Pour assurer l'effectivité des droits de la personne, il est nécessaire de s'intéresser à l'entreprise, en ne confondant pas l'entreprise et son statut juridique (société...) et en tenant compte de toutes les parties prenantes. Il est nécessaire de s'intéresser aux droits applicables, en particulier le droit des sociétés, la comptabilité, le droit fiscal... qui ont un impact important sur le travail et sur le droit du travail.

Les inégalités entre entreprises ont des effets d'inégalités entre les salariés et sur l'exercice de leurs droits. Le code du travail regarde trop chaque entreprise de façon isolée alors que les entreprises sont insérées dans des réseaux. Des entreprises « exercent une influence déterminante » sur d'autres et leur imposent des contraintes et ce sont trop souvent les entreprises en position de faiblesse qui doivent seules assumer les responsabilités en cas de dommage.

Cependant, le Droit offre des ressources pour remonter au détenteur du véritable pouvoir qui tire profit de l'organisation et est à l'origine du dommage. Il faut imaginer des solutions valides, de nouvelles articulations et interprétations des normes, par exemple autour de la notion de « responsabilité solidaire ». La vertu cardinale du juriste c'est « l'imagination créatrice » appliquée aux réalités, comme le soulignait **Gérard Lyon-Caen**.

Des entreprises reconnaissent leur responsabilité sociale et environnementale (RSE) et se dotent de règles et de pratiques volontaires.

Cette RSE se juridifie. Un exemple : en 2013, l'effondrement de l'immeuble du Rana Plaza, au Bangladesh, provoquait la mort de 1 135 personnes et infligeait des blessures, avec des amputations, à près de 2 000 autres. Ces personnes (en majorité des femmes) étaient employées en dehors des règles de sécurité dans la confection de vêtements pour de grandes marques occidentales. La **loi du 27 mars 2017** impose désormais aux sociétés mères et entreprises donneuses d'ordres « un devoir de vigilance » à l'égard des conditions de travail chez leurs sous-traitants par la mise en œuvre d'un « un plan de vigilance » public pour prévenir les atteintes graves aux droits de l'homme. Ce texte est devenu une référence pour l'élaboration d'un instrument international juridiquement contraignant.

La RSE se judiciarise. Par exemple, en matière de licenciements économiques, la Cour de cassation (chambre sociale) reconnaît la responsabilité de la maison mère dans des affaires où la filiale a été obligée de licencier ses salariés à cause de la maison mère.

Entre les États membres de l'Union européenne, les Traités fixent comme règle l'« égalisation dans le progrès ». Cette règle essentielle de la construction européenne est trop souvent oubliée, surtout depuis 2008.

La situation du droit du travail en Grèce en offre une illustration emblématique. Ainsi, « l'Eurogroup » (le conseil des ministres des Finances de l'Union européenne) a imposé au gouvernement grec la réduction du salaire minimum avec une réduction aggravée pour les jeunes de moins de 25 ans. Le salaire minimum des jeunes de moins de 25 ans a été réduit en deçà du seuil de pauvreté. Cette politique a favorisé une forte émigration de jeunes travailleurs qualifiés vers d'autres États.

Saisi, le Comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe de Strasbourg a décidé que le gouvernement grec violait la Charte sociale européenne.

Le niveau du salaire minimum des jeunes ne répond pas à l'exigence d'une « rémunération équitable » et constitue une discrimination liée à l'âge.

Ainsi, une instance de l'UE impose à un État membre de ne plus respecter ses engagements internationaux et ne respecte pas elle-même le droit de l'UE. Ces confrontations entre droit international et droit de l'UE et entre principes juridiques figurant dans les Traités et politiques européennes mises en œuvre sont au cœur des enjeux et de l'avenir de la construction européenne.

Fraternité

L'abbé Grégoire considérait que pour bien lire la devise républicaine, il fallait en inverser les termes, retourner la triade, la fraternité ne pouvant être que première, donnée à la source.

Le Conseil constitutionnel affirme, dans **sa décision du 6 juillet 2018**,

«
la fraternité est un principe à valeur constitutionnelle.

»

Cette décision confirme que la fraternité a un contenu juridique. Dans l'affaire en cause, du principe de fraternité découle « la liberté d'aider autrui » « dans un but humanitaire, » « sans considération de la régularité de son séjour sur le territoire national. » La liberté dans la fraternité comme l'exprimait André Malraux.

Cette décision constitutionnelle a une portée technique : le « principe de fraternité » doit être appliqué par les pouvoirs publics, notamment par le pouvoir législatif et par la Justice (dans l'élaboration des lois, dans la motivation des jugements...).

Et cette décision a aussi une portée symbolique, instituant concernant les liens entre les personnes, en mettant l'accent sur l'entraide, sur l'altruisme, sur la coopération pour « faire société », plutôt que sur la peur et le repli, sur la seule maximisation de ses intérêts individuels.

Cette affaire est une illustration du « combat pour le droit » selon la formule du grand **juriste Jehring**. Des acteurs sollicitent les potentialités du droit pour transformer le droit applicable, pour un ordre juridique meilleur. Le droit nous dit alors le monde tel qu'il devrait être.

La fraternité peut se manifester dans le travail. Selon le code du travail transposant une disposition européenne : « Chaque travailleur doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. » Le salarié ne doit rien faire qui porte atteinte à la santé d'autrui, de ses collègues, des usagers, des clients... Et, au-delà, le salarié a une « obligation de faire » pour prendre soin d'autrui. À défaut, sa responsabilité peut parfois être engagée. La responsabilité, contrepartie de la liberté.

La fraternité se mue en solidarité et s'exprime avec les libertés individuelles d'exercice collectif.

La liberté syndicale ouverte aux salariés et aux employeurs, sans doute bientôt aux travailleurs indépendants, permet l'exercice de plusieurs prérogatives dans une conception de solidarité plus ou moins large, s'adressant au plus grand nombre ou laissant réapparaître le terrible « nous » et « eux ».

Le droit à la négociation collective peut, à tous les niveaux, porter sur l'exercice effectif des droits de la personne, en veillant à inclure les personnes en situations précaires (au regard de la nature de leurs contrats, de leur faible niveau de qualification...).

« L'action judiciaire syndicale » peut s'exercer dans « l'intérêt collectif de la profession. » Il en est ainsi depuis un arrêt de la Cour de cassation de 1913 qui a admis l'action du Syndicat national de défense de la viticulture française contre des individus qui se livraient au mouillage de vin.

Le droit de grève par la « grève de solidarité » peut, avec quelques précautions, être exercé pour soutenir un salarié de l'entreprise ou des salariés d'autres entreprises.

L'élection de représentants du personnel permet de disposer d'élus titulaires d'un « droit d'alerte » efficace en cas d'atteinte aux droits des personnes : ils peuvent saisir l'employeur et le cas échéant le juge pour faire cesser cette atteinte. L'employeur dispose d'un canal d'information sur des atteintes aux droits des personnes au sein de son entreprise.

Ces droits de la personne font l'objet de discussions

quant à leur portée ;

quant à leurs usages ; il convient de ne pas confondre la règle et l'usage de la règle par les acteurs ;

quant à leur liste ; le catalogue de ces droits relève d'une écriture continue ;

quant à leurs bénéficiaires (leurs champs d'application s'étendent lentement) :

- les travailleurs salariés ? Oui.
- les travailleurs en situation précaire ? Parfois.
- les travailleurs indépendants ? Rarement.
- les travailleurs étrangers sans titre de travail ? Exceptionnellement.

Dans ce travail, le juriste nomme : il qualifie juridiquement les faits, interprète le sens de textes, formule des jugements. « Le droit est d'abord langage », une langue à la fois conservatrice et rebelle, qui résiste aux modes et à la déliquescence de la langue commune. « Mal nommer les choses ajoute aux malheurs de ce monde » – le propos philosophique d'Albert Camus s'applique pleinement aux exigences du droit.

Thucydide nous a prévenus : « Il faut choisir : se reposer ou être libre ».

Michel Miné, Professeur du Cnam, titulaire de la chaire Droit du travail et droits de la personne, *Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)*

Cet article est republié à partir de [The Conversation](#) sous licence Creative Commons. Lire l'[article original](#).

L'auteur

Michel Miné,
professeur titulaire de la chaire Droit du travail et droits de la personne

[+ tous ses articles](#)



<http://lise-cnrs.cnam.fr/publications/blog/droit-du-travail-droits-de-la-personne-au-travail--1034657.kjsp?RH=15426210>