

## « DIRE NON » AU TRAVAIL : VERS UN VÉRITABLE DROIT AU REFUS DU SALARIÉ

Djamila Mones

### Etude AO FO-IRES 2014-01

S'intéresser au refus du salarié dans l'entreprise ne semble pas *a priori* couler de source. Marqué par la subordination juridique qui découle de son contrat de travail, le salarié doit en principe se plier aux directives de son employeur<sup>1</sup>. Ce dernier, en vertu de son pouvoir de direction et de gestion, peut décider unilatéralement de l'organisation du travail dans l'entreprise, pour satisfaire aux exigences de la bonne marche de l'entreprise.

Parler de droit au refus, *a fortiori*, apparaît d'autant plus superfétatoire : le refus du salarié étant en théorie illégitime, la question d'un encadrement juridique sérieux protégeant la volonté de la partie faible au contrat n'avait pas de sens.

Dans ce papier, nous nous proposons de démontrer la nécessité sociale et la facilité juridique que représenterait la consécration d'un véritable droit au refus au profit du salarié. D'abord, parce que les mutations du pouvoir dans l'entreprise écrasent aujourd'hui la volonté individuelle du salarié (le pouvoir de l'employeur, devenu pouvoir de gestion, étant de plus en plus diffus *délégué, incontrôlable*) et que le rôle assigné aux représentants des salariés a profondément changé (négociation donnant-perdant, canalisation négociées des décisions économiques stratégiques prises unilatéralement par l'employeur...). Ensuite, le salarié dispose d'ores et déjà de protections contre les intrusions du pouvoir de direction – qu'il s'agisse de la protection de son contrat de travail qui lui permet de refuser sa modification, ou de ses droits personnels et fondamentaux, qui ne s'éteignent pas sur le lieu de travail.

Nous formulons l'hypothèse que ces deux « piliers » de la *capacité de refuser* subissent des transformations qui n'augurent pas d'un développement prospère de la volonté individuelle du salarié dans le rapport de travail. A l'appui de cette proposition, nous constatons que le socle contractuel, se voit petit à petit happé par les clauses de variabilité ou écrasé par les normes collectives qui suspendent l'application de ses dispositions contraires. En outre, les droits fondamentaux, connaissent un essor intéressant mais encore trop mouvant et trop peu défini pour asseoir un droit au refus solide. Nous démontrons que dans les deux cas, le refus du salarié reste cantonné à l'application illégitime ou fautive par l'employeur, de son pouvoir de direction. En ce sens, le droit au refus n'intervient qu'à revers, qu'en guise de contre-pouvoir. Il n'est pas donc complet.

Cette étude formule donc un projet de réforme du droit du travail, dans la continuité de ses origines civilistes et ses visées protectrices historiques. Nous y proposons l'institution d'un *véritable droit au refus du salarié*, qui ressortirait du contrat de travail lui-même, et des principes contractuels de bonne foi. D'essence civile, le refus du salarié ne pourrait souffrir aucune contradiction ni aucune restriction – là où une seule fondamentalisation du refus le permettrait : les troubles objectifs à l'intérêt de l'entreprise ne peuvent-ils pas les supplanter ? *In fine*, cette étude formule un outil simple et efficace de rééquilibrage de la relation de travail, au-delà de l'emploi.

---

<sup>1</sup> Cass. soc., 13 nov. 1996 : Bull. civ. 1996, V, n° 386.