



Thème 7 : Comment le droit encadre-t-il le travail salarié ?

- Etudier le contrat de travail
- Etudier la rupture du contrat de travail
- **Etudier les libertés individuelles et collectives**



Chapitre 9 : Les libertés individuelles et collectives

- **Comment le droit encadre-t-il les libertés individuelles du salarié ?**
- **Quels sont les droits collectifs accordés aux salariés ? L'exemple du droit de grève**
- **Comment les représentants du personnel participent-ils à l'exercice des libertés individuelles et collectives du salarié ?**

Corrigé - TD n°1 : Argumenter juridiquement

L'usage du téléphone portable sur le lieu de travail

Nolan Couturier occupe un poste de commercial en contrat à durée indéterminée (CDI) depuis deux ans dans la SARL Constructions Vertes. Nolan utilise son téléphone portable professionnel pour répondre aux SMS personnels et consulter les réseaux sociaux mais également pour jouer au dernier jeu à la mode et affronter ainsi un certain nombre de ses collègues, dont le responsable du service logistique.

Les agissements de Nolan finissent par avoir des répercussions sur la qualité de son travail. En effet, son chiffre d'affaires personnel chute de 12 %, entraînant une baisse du chiffre d'affaires de l'entreprise de 3 %. De plus, une partie de son portefeuille-client préfère soit changer de commercial soit partir chez la concurrence.

Jérémy Pigeot, gérant de la SARL, s'agace du comportement de Nolan alors que celui-ci a été sermonné à plusieurs reprises. Il prend la décision de le licencier pour faute.



■ 1) Résumez les faits en utilisant des qualifications juridiques.

Nolan Couturier (personne physique), **salarié** de la SARL Constructions Vertes (personne morale), **employeur**.

Les 2 parties sont liées par un **contrat de travail, un CDI**

Nolan, le salarié, utilise le téléphone portable mis à disposition par son employeur à des fins personnelles. Cet usage a des répercussions sur l'entreprise et représente un **dommage matériel / patrimonial** (baisse du chiffre d'affaires, perte de clientèle).

Jérémy Pigeot, gérant de la SARL, décide donc **de licencier** Nolan Couturier **pour faute**.

Corrigé - TD n°1 : Argumenter juridiquement

■ 2) Développez l'argumentation juridique que l'employeur pourra présenter pour justifier le licenciement pour faute.

Selon les fondements juridiques, le contrat de travail implique l'existence d'un lien de subordination. Le lien de subordination se caractérise par l'exécution du travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

Selon l'article L. 1321-3 du Code du travail dispose que le règlement intérieur d'une entreprise peut prévoir une restriction des libertés individuelles du salarié si elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir ou proportionnée au but recherché.

L'article 28 du règlement intérieur de la SARL Constructions Vertes précise que l'usage du téléphone portable mis à disposition par l'employeur est réservé aux communications professionnelles.

Or, Nolan Couturier utilise le téléphone portable mis à disposition par son employeur pour répondre à des SMS personnels, pour consulter les réseaux sociaux et pour jouer au dernier jeu à la mode. Il en fait donc un usage personnel.

Ne pas respecter le règlement intérieur de l'entreprise caractérise une faute simple.

Donc, l'employeur de Nolan Couturier peut donc prendre la décision de le licencier pour faute. La cause est réelle et sérieuse.

Corrigé - TD n°1 : Argumenter juridiquement

■ 3) Proposez les arguments que Nolan pourra avancer pour contester la décision de son employeur.

• **1er argument : contester la validité de la restriction issue de l'article 28 du règlement intérieur**

Selon, l'article L. 1121-1 du Code du travail dispose que la restriction aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir ou proportionnée au but recherché.

Or, la SARL Constructions Vertes a restreint l'usage du téléphone portable mis à disposition par l'employeur. Or, cette restriction ne se justifie pas par la nature de la tâche à accomplir et n'est pas non plus proportionnée au but recherché. En effet, le téléphone portable est son outil de travail par excellence étant donné qu'il est commercial au sein de l'entreprise.

• **2e argument : contester la cause réelle et sérieuse du licenciement**

Selon, la Cour de cassation, dans un arrêt du 1er février 2011, reconnaît le caractère abusif du licenciement justifié par l'usage du téléphone portable mis à disposition par l'employeur à des fins personnelles lorsque l'usage privé de celui-ci est toléré dans l'entreprise et lorsqu'aucun avertissement n'a été au préalable formulé. Or, Nolan Couturier utilise son téléphone portable professionnel pour un usage personnel comme la plupart de ses collègues, dont le responsable du service logistique de l'entreprise. De ce fait, l'utilisation à titre privé du téléphone portable professionnel est tolérée. De plus, Nolan Couturier n'a jamais eu de mise en garde ou de remarque à ce sujet.

Donc, son licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse.

Corrigé - TD n°1 : Argumenter juridiquement

- **4) Expliquez pourquoi la limitation des libertés individuelles sur le lieu de travail doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir ou proportionnée au but recherché.**

La limitation des libertés individuelles sur le lieu de travail doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir ou proportionnée au but recherché pour les raisons suivantes (liste non-exhaustive) :

- **tout sujet de droit bénéficie des libertés individuelles reconnues par les différents textes normatifs** (liberté d'expression, liberté de penser, etc.). Le fait de revêtir la qualification de salarié n'ôte pas ces libertés dites fondamentales. C'est pourquoi le droit du travail les reconnaît et les protège. De ce fait, si un employeur veut les restreindre, il doit prouver que leur limitation se justifie par le travail à réaliser ou est proportionné au but recherché. Exemples : la liberté de se vêtir, le secret des correspondances, la liberté d'expression...
- **une relation de travail pourrait être une relation déséquilibrée entre un salarié et son employeur si le droit du travail ne protégeait pas le salarié** (ordre public de protection).
Le fait de devoir justifier une restriction d'une liberté individuelle permet aux salariés d'être protégés contre les abus éventuels des employeurs ;
- **avec l'évolution des outils numériques, il est facile de surveiller les salariés.**
Imposer que la limitation des libertés individuelles sur le lieu de travail soit justifiée offre au salarié une garantie de respect de sa vie privée et des libertés individuelles. Par cette obligation, le droit du travail s'adapte et prévoit les dérives pouvant être liées aux nouvelles technologies, notamment de communication. Exemples : géolocalisation des salariés, historique de navigation, vidéosurveillance des salariés, écoute téléphonique...