



## 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 ?**



## Vidéo : Imposer une tenue vestimentaire aux salariés ?

### ■ Q1 : Vérifiez si la tenue vestimentaire fait naître des droits ou des obligations pour l'employeur.

La tenue vestimentaire fait naître des obligations et des droits pour l'employeur :

→ **Obligations** : le principe est le **respect de la liberté** vestimentaire, mais c'est en finalité le Juge qui apprécie. Si il impose une tenue, l'employeur doit la fournir et en financer l'entretien. De plus, les temps d'habillage et de déshabillage doivent être indemnisés par l'employeur (inclus dans le temps de travail).

→ **Droits** : La liberté vestimentaire peut être limitée par l'employeur par le **principe de décence** et le fait de devoir porter une **tenue « correcte » au travail**. Ces éléments peuvent aussi être soumis à l'appréciation du Juge qui tiendra compte des évolutions de la société.

L'employeur peut aussi imposer une tenue vestimentaire au travail, soit pour assurer **la sécurité** de ses salariés, soit par rapport à **l'accueil de la clientèle**.

Plus généralement, l'employeur a la possibilité de mettre en place **des codes vestimentaires** dans son entreprise, afin d'éviter tout litige ultérieur.



## Vidéo : Imposer une tenue vestimentaire aux salariés ?

■ Q1 : Vérifiez si la tenue vestimentaire fait naître des droits ou des obligations pour l'employeur.

La tenue vestimentaire fait naître des obligations et des droits pour l'employeur :

→ **Obligations** : le principe est le **respect de la liberté vestimentaire**, mais c'est **en finalité le Juge qui apprécie**.

Si il impose une tenue, l'employeur doit la fournir et en financer l'entretien. De plus, les temps d'habillage et de déshabillage doivent être indemnisés par l'employeur (inclus dans le temps de travail).

→ **Droits** : La liberté vestimentaire peut être limitée par l'employeur par le **principe de décence** et le fait de devoir porter une **tenue « correcte » au travail**. Ces éléments peuvent aussi être **soumis à l'appréciation du Juge** qui tiendra compte des évolutions de la société.



<https://www.jeuneafrique.com/1396022/societe/s-exisme-ou-racisme-air-france-sommee-dautoriser-les-tresses-afro-de-ses-stewards>

# 1) Comment le droit encadre-t-il les libertés individuelles du salarié ?

## A) Identifier les droits individuels des salariés

### Situation

Des salariés de l'usine Maubeuge Construction Automobile, filiale du groupe Renault, ont saisi les prud'hommes après la découverte de fichiers personnels jugés « illégaux ». « Au total, quatre fichiers ont été découverts, comportant le nom de 93 salariés. Le premier a été découvert en début d'année et le dernier en date est un fichier intitulé "suivi des grévistes", où il y a marqué nom, prénom, matricule et un commentaire, où le salarié est obligé de justifier pourquoi il fait grève », a expliqué [un délégué syndical de l'usine]. [...] Dès qu'on a reçu l'information faisant état d'un risque d'atteinte aux règles relatives à la protection des données personnelles, Renault a diligenté une analyse des pratiques mises en cause au sein de sa filiale », a-t-on ajouté.

*AFP, 12 juin 2014*

## Doc 1 : Les droits individuels des salariés

<b>La liberté de pensée et d'expression</b>	La liberté d'opinion : le salarié est libre de penser comme il l'entend ou d'avoir des opinions contraires à celles de son employeur ou de son manager.
	La liberté d'expression : le salarié a la possibilité de s'exprimer sur son travail de façon critique, de proposer des améliorations de ses conditions de travail.
	La liberté religieuse : le salarié peut librement choisir et pratiquer sa religion. Cependant, l'employeur pourra restreindre cette liberté, à certaines conditions.
<b>Le respect de la vie personnelle</b>	Le respect de la vie privée : l'article 9 du Code civil précise que chacun a droit au respect de sa vie privée. Il s'agit notamment de la vie sentimentale et familiale, du droit à l'image, de la situation de sa santé, de l'intimité de son domicile.
	La protection des données personnelles : l'employeur doit protéger les données qu'il collecte sur les salariés (nom, prénom, adresse, taux d'imposition sur le revenu...).
	Le droit à la déconnexion : l'employeur doit permettre au salarié de ne pas être joignable durant ses repos et congés.
	Le secret des correspondances : l'employeur ne doit pas consulter les courriels ou les courriers de ses salariés identifiés comme « personnels ».
	La liberté vestimentaire : un salarié est, en principe, libre de s'habiller comme il l'entend, même si ce principe n'est pas absolu.

### ■ Q3 : Identifiez les droits des salariés en matière de respect de leur vie personnelle qui s'imposent à l'employeur.

Il s'agit du respect de leur vie privée (leur situation familiale, par exemple), de la protection de leurs données personnelles (leurs numéros de téléphone, par exemple), du droit à la déconnexion (le week-end, notamment), du secret des correspondances (les mails personnels reçus dans la boîte professionnelle) et de la liberté vestimentaire.

## Situation

Des salariés de l'usine Maubeuge Construction Automobile, filiale du groupe Renault, ont saisi les prud'hommes après la découverte de fichiers personnels jugés « illégaux ». « Au total, quatre fichiers ont été découverts, comportant le nom de 93 salariés. Le premier a été découvert en début d'année et le dernier en date est un fichier intitulé "suivi des grévistes", où il y a marqué nom, prénom, matricule et un commentaire, où le salarié est obligé de justifier pourquoi il fait grève », a expliqué [un délégué syndical de l'usine]. [...] Dès qu'on a reçu l'information faisant état d'un risque d'atteinte aux règles relatives à la protection des données personnelles, Renault a diligenté une analyse des pratiques mises en cause au sein de sa filiale », a-t-on ajouté. *AFP, 12 juin 2014*

### ■ Doc 2 (extrait) : Le règlement général sur la protection des données relatives aux salariés

De très nombreuses données personnelles relatives aux employés sont nécessaires pour la gestion de leur carrière au sein de votre entreprise et sont souvent conservées de façon informatisée.

Ne demandez à vos employés que les informations utiles pour accomplir leurs missions, et évitez de traiter des données dites « sensibles » (activité syndicale, opinions politiques, religion, origine ethnique, santé). [...] Vous disposez forcément d'informations particulières (et donc à risque) sur vos employés (coordonnées bancaires pour la paie, numéro de Sécurité sociale pour les déclarations sociales, etc.). Assurez-vous d'en garantir la confidentialité et la sécurité. Ainsi, seules les personnes habilitées doivent en prendre connaissance (DRH, délégué à la protection des données, etc.). Informez vos collaborateurs à chaque fois que vous leur demandez des informations (exemples : mise à jour des données administratives, demande de formation, formulaire d'entretien d'évaluation, etc.). *www.cnil.fr*

### ■ Q4 : Quelles données personnelles sont collectées par la filiale de Renault ?

Il s'agit du nom, du prénom et du matricule intégrés dans un fichier intitulé « suivi des grévistes ».

## Situation

Des salariés de l'usine Maubeuge Construction Automobile, filiale du groupe Renault, ont saisi les prud'hommes après la découverte de fichiers personnels jugés « illégaux ». « Au total, quatre fichiers ont été découverts, comportant le nom de 93 salariés. Le premier a été découvert en début d'année et le dernier en date est un fichier intitulé "suivi des grévistes", où il y a marqué nom, prénom, matricule et un commentaire, où le salarié est obligé de justifier pourquoi il fait grève », a expliqué [un délégué syndical de l'usine]. [...] Dès qu'on a reçu l'information faisant état d'un risque d'atteinte aux règles relatives à la protection des données personnelles, Renault a diligenté une analyse des pratiques mises en cause au sein de sa filiale », a-t-on ajouté. *AFP, 12 juin 2014*

### ■ Doc 2 (extrait) : Le règlement général sur la protection des données relatives aux salariés

De très nombreuses données personnelles relatives aux employés sont nécessaires pour la gestion de leur carrière au sein de votre entreprise et sont souvent conservées de façon informatisée.

Ne demandez à vos employés que les informations utiles pour accomplir leurs missions, et évitez de traiter des données dites « sensibles » (activité syndicale, opinions politiques, religion, origine ethnique, santé). [...] Vous disposez forcément d'informations particulières (et donc à risque) sur vos employés (coordonnées bancaires pour la paie, numéro de Sécurité sociale pour les déclarations sociales, etc.). Assurez-vous d'en garantir la confidentialité et la sécurité. Ainsi, seules les personnes habilitées doivent en prendre connaissance (DRH, délégué à la protection des données, etc.). Informez vos collaborateurs à chaque fois que vous leur demandez des informations (exemples : mise à jour des données administratives, demande de formation, formulaire d'entretien d'évaluation, etc.). *www.cnil.fr*

### ■ Q5 : Pourquoi le fichier est-il considéré comme « illégal » ?

Le fait d'insérer une colonne « commentaire » dans ce fichier, qui résume les raisons des salariés grévistes, ne respecte pas le RGPD car cette information est une **donnée sensible**.

## ■ Doc 2 (extrait) : Le règlement général sur la protection des données relatives aux salariés

La protection des données à caractère personnel est assurée par le Règlement général sur la protection des données (RGPD), règlement européen du 25 mai 2018 qui s'impose à toute entreprise ou organisation exploitant des données personnelles de résidents européens. Le RGPD renforce les droits des personnes en améliorant leurs moyens d'information sur la collecte et l'utilisation de leurs données personnelles, en obligeant les entreprises à demander l'autorisation préalablement à tout usage de ces données, en améliorant le contrôle de leur utilisation.

De très nombreuses données personnelles relatives aux employés sont nécessaires pour la gestion de leur carrière au sein de votre entreprise et sont souvent conservées de façon informatisée.

Ne demandez à vos employés que les informations utiles pour accomplir leurs missions, et évitez de traiter des données dites « sensibles » (activité syndicale, opinions politiques, religion, origine ethnique, santé). [...] Vous disposez forcément d'informations particulières (et donc à risque) sur vos employés (coordonnées bancaires pour la paie, numéro de Sécurité sociale pour les déclarations sociales, etc.). Assurez-vous d'en garantir la confidentialité et la sécurité. Ainsi, seules les personnes habilitées doivent en prendre connaissance (DRH, délégué à la protection des données, etc.). Informez vos collaborateurs à chaque fois que vous leur demandez des informations (exemples : mise à jour des données administratives, demande de formation, formulaire d'entretien d'évaluation, etc.).

*www.cnil.fr*

## ■ Q6 : D'après vous, quel risque fait courir la collecte de données sensibles pour les salariés ?

Collecter des données sensibles (religion, santé, opinions syndicales, etc.) peut engendrer des **discriminations**.

## LA VIE PRIVÉE DES SALARIÉS SUR LE LIEU DE TRAVAIL



EMPLOYEUR



SALARIÉ

VIE SENTIMENTALE

VIE FAMILIALE

SECRET DE LA CORRESPONDANCE

RELATIONS AMICALES

TEMPS DE PAUSE

ACTIVITÉS PERSONNELLES

### LE DROIT AU RESPECT DE LA VIE PRIVÉE

#### • UN PRINCIPE GÉNÉRAL

ART. 9 DU CODE CIVIL  
"CHACUN A DROIT AU RESPECT DE SA VIE PRIVÉE"

#### • UN PRINCIPE DU DROIT DU TRAVAIL

ART. L1121-1 DU 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."

LES PASTILLES JURIDIQUES

01-40-40



## LA VIE PRIVÉE DES SALARIÉS SUR LE LIEU DE TRAVAIL | Vidéo Gratuite [CC : BY-NC-



## Situation

Henri, salarié sous-traitant de Renault, a été licencié pour faute grave. Il avait proposé, par mail, aux syndicats du technocentre Renault à Guyancourt, de diffuser, lors d'une soirée, un documentaire satirique Merci patron ! Le conseil de prud'hommes a donné raison à l'employeur en jugeant que le salarié avait abusé de sa liberté d'expression.

### ■ Q7 : Dans cette affaire, quel reproche l'employeur adresse-t-il à Henri ?

L'employeur reproche à Henri d'avoir proposé aux syndicats de Renault la **projection d'un film critique à l'égard des patrons** en général.

## Situation

Henri, salarié sous-traitant de Renault, a été licencié pour faute grave. Il avait proposé, par mail, aux syndicats du technocentre Renault à Guyancourt, de diffuser, lors d'une soirée, un documentaire satirique Merci patron ! Le conseil de prud'hommes a donné raison à l'employeur en jugeant que le salarié avait abusé de sa liberté d'expression.

### **Doc 3 : La liberté d'expression des salariés**

La liberté d'expression est garantie par la Convention européenne des droits de l'Homme : « Toute personne a droit à la liberté d'expression. » Ce droit comprend, pour un salarié, la liberté d'opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations (ou des idées). Le salarié a la possibilité de s'exprimer sur le contenu de son travail, les conditions d'exercice et d'organisation de son travail, de défendre son opinion, de critiquer l'entreprise sur un lieu privé. Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

### **■ Q8 : Peut-on établir un lien entre le reproche formulé et la liberté d'expression du salarié pour justifier ce licenciement ?**

Ce film ne critique pas l'entreprise Renault. Il s'agit d'une initiative qui touche aux libertés d'expression et d'opinion du salarié. Il semble donc difficile d'établir le lien retenu pour fonder ce licenciement.

## Situation

Henri, salarié sous-traitant de Renault, a été licencié pour faute grave. Il avait proposé, par mail, aux syndicats du technocentre Renault à Guyancourt, de diffuser, lors d'une soirée, un documentaire satirique Merci patron ! Le conseil de prud'hommes a donné raison à l'employeur en jugeant que le salarié avait abusé de sa liberté d'expression.

### Doc 1 (extrait) : Les droits individuels des salariés

<b>Le respect de la vie personnelle</b>	Le respect de la vie privée : l'article 9 du Code civil précise que chacun a droit au respect de sa vie privée. Il s'agit notamment de la vie sentimentale et familiale, du droit à l'image, de la situation de sa santé, de l'intimité de son domicile.
	La protection des données personnelles : l'employeur doit protéger les données qu'il collecte sur les salariés (nom, prénom, adresse, taux d'imposition sur le revenu...).
	Le droit à la déconnexion : l'employeur doit permettre au salarié de ne pas être joignable durant ses repos et congés.
	Le secret des correspondances : l'employeur ne doit pas consulter les courriels ou les courriers de ses salariés identifiés comme « personnels ».
	La liberté vestimentaire : un salarié est, en principe, libre de s'habiller comme il l'entend, même si ce principe n'est pas absolu.

### ■ Q9 : Quels droits individuels ne semblent pas respectés dans cette affaire ?

Plusieurs droits ne sont pas respectés dans cette affaire :

- le secret des correspondances (le mail adressé aux syndicats a été consulté par la direction),
- la liberté d'opinion,
- la liberté d'expression du salarié.

## B) Comprendre les limites aux droits individuels des salariés

### Situation

Selon les termes de la lettre de licenciement, la société d'Henri lui reproche d'avoir diffusé sur le site Internet YouTube l'entretien avec son PDG, enregistré à l'insu de ce dernier, apportant ainsi une large diffusion à un échange informel et privé, et nuisant à l'image et la réputation de la société, tout en ayant un impact négatif sur les relations entre celle-ci et la société cliente Renault. L'employeur estime que cette attitude constitue une absence de loyauté.

### Doc 4 : Article L.1121-1 du 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.

### ■ Q10 : De quelle liberté s'agit-il ici dans ce cas ? Est-il possible de restreindre cette liberté ?

Il s'agit de la **liberté d'expression**.

La restriction est possible mais elle doit respecter des conditions liées à la nature de la tâche à réaliser par le salarié et proportionnées au but recherché par l'employeur.

## Doc 5 : Les restrictions des droits individuels des salariés

<b>La liberté d'expression</b>	La liberté d'expression est limitée en cas d'abus. Les juges qualifient l'abus si les propos sont injurieux, diffamatoires, abusifs, racistes.
	L'obligation de loyauté, inhérente au contrat de travail, se manifeste par un devoir de réserve, une obligation de discrétion et de non-concurrence envers son employeur.
<b>La liberté religieuse</b>	Les convictions religieuses ne doivent pas causer de troubles dans l'entreprise. Sont interdits le prosélytisme ou les actes de pression et le port de signes religieux ostentatoires pour des raisons d'hygiène ou de sécurité.
<b>Le respect de la vie privée</b>	La vie privée ne doit pas nuire à la vie professionnelle du salarié et donc à la bonne marche de l'entreprise. Ainsi, il est parfois admis que l'employeur puisse mettre en place des systèmes de vidéosurveillance ou de géolocalisation des véhicules de fonction.
<b>Le secret des correspondances</b>	Tout message envoyé ou reçu par un salarié depuis le poste de travail mis à sa disposition par l'employeur revêt un caractère professionnel, sauf s'il est identifié comme étant personnel. L'employeur peut consulter les messages à caractère professionnel.
<b>La liberté vestimentaire</b>	L'entreprise peut imposer le respect d'un code vestimentaire : <ul style="list-style-type: none"><li>– en obligeant ses salariés à porter des protections particulières dues à la nature de leur métier dans un objectif d'hygiène et de sécurité (port d'un casque, d'une blouse...);</li><li>– en obligeant le port d'une tenue spécifique (uniforme ou costume) qui s'explique par le secteur d'activité et les tâches à accomplir par le salarié.</li></ul>

### ■ Q11 : Pourquoi l'employeur estime-t-il qu'Henri n'a pas respecté son obligation de loyauté ?

La société d'Henri lui reproche d'avoir diffusé sur YouTube l'entretien avec son PDG, apportant ainsi une large diffusion à cet échange informel et nuisant donc à l'image et à la réputation de la société.

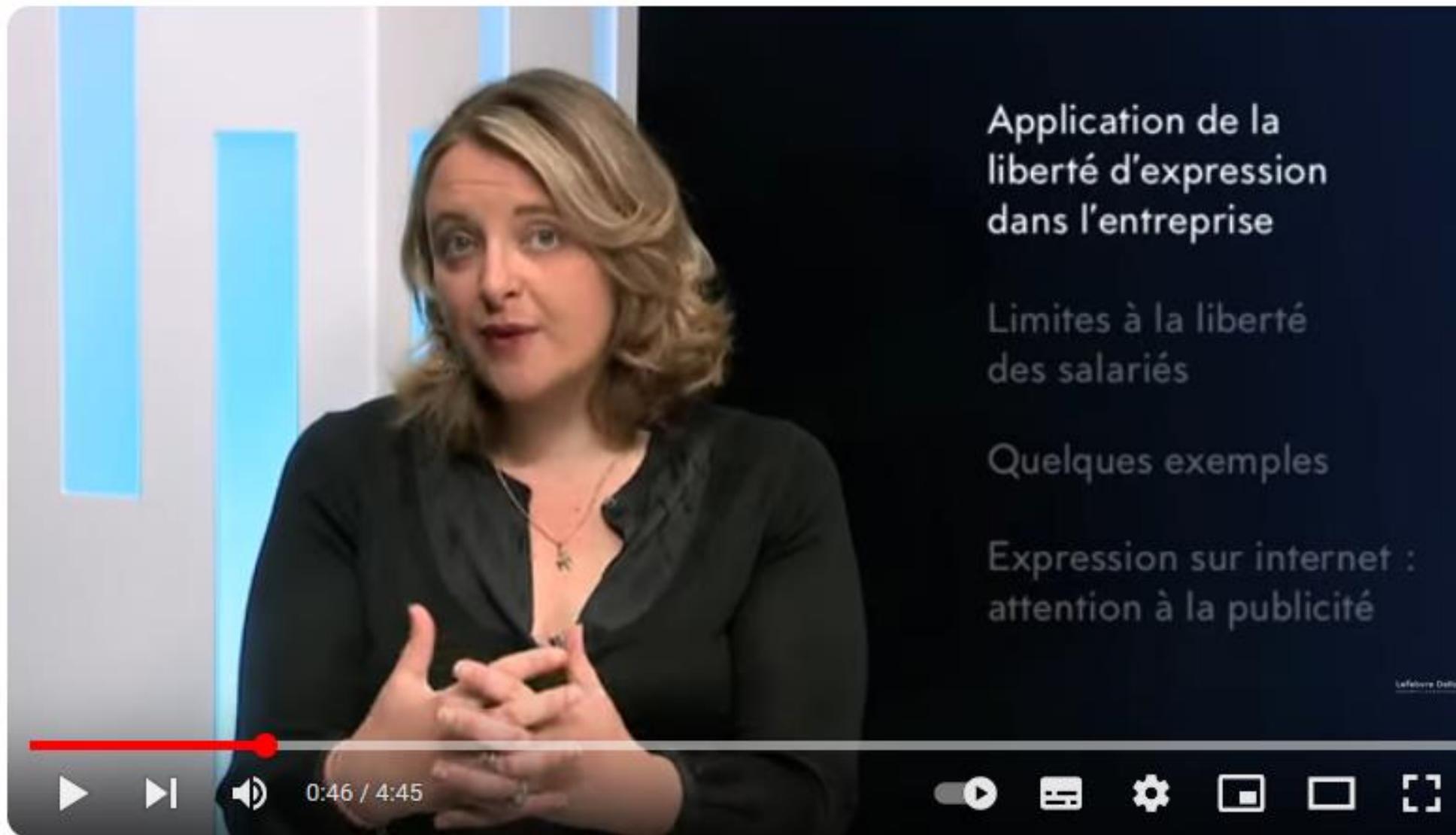
### **Doc 6 : La liberté d'expression des salariés : une question de limites !**

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail (Code du travail, article L.2281-1). Mais comment faire lorsque les salariés abusent de cette liberté via les réseaux sociaux au sein de l'entreprise ou en dehors et causent ainsi des dommages à l'entreprise ? Les réseaux sociaux sont-ils un espace public ou privé ? De nouvelles problématiques pour le droit dont la jurisprudence s'est emparée du fait de l'explosion des litiges. Dans ce contexte, un principe sert de « gouvernail » : le principe de loyauté qui impose aux salariés des propos mesurés pour préserver la réputation et l'image de l'entreprise. Dans ce cas, la liberté d'expression des salariés est forcément limitée.

### **■ Q12 : Quels problèmes la communication des salariés *via* Internet pose-t-elle aux entreprises ?**

La communication par les salariés *via* Internet est très facile et peut avoir une **dimension médiatique démesurée**.

Ces communications ont parfois des **conséquences graves pour l'image des entreprises**.



Application de la liberté d'expression dans l'entreprise

Limites à la liberté des salariés

Quelques exemples

Expression sur internet : attention à la publicité

Lefebvre Delle

0:46 / 4:45

Video player controls: play, next, volume, progress bar, full screen, and other settings icons.

## Les contours de la liberté d'expression des salariés

### **Doc 7 : L'employeur peut-il lire les courriers et courriels adressés au salarié ?**

Le salarié a droit au respect de sa vie privée même aux temps et lieux de travail, ce qui implique le droit au secret de ses correspondances personnelles. [...] Si [l'employeur] enfreint cette interdiction, il s'expose à une sanction pénale [...]. Plus précisément, la Cour de cassation parle de vie personnelle pour désigner des comportements qui échappent au pouvoir de direction de l'employeur [...]. En revanche, les correspondances adressées ou reçues par le salarié sur le lieu de son travail qui ne sont pas identifiées comme personnelles sont présumées avoir un caractère professionnel, de sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir en dehors de la présence de l'intéressé.

Exemple : un chef de bureau avait transmis à un salarié trois lettres, qui lui étaient adressées, ouvertes. Elles portaient son nom et l'adresse de l'entreprise, sans indication du caractère privé de la correspondance. Il n'y a donc pas eu de violation de correspondances privées. (Cour de cassation, 16 janvier 1992.)

[www.wk-hr.fr](http://www.wk-hr.fr)

### **■ Q13 : Comment les juges tranchent-ils les litiges issus de la consultation des mails par l'employeur ?**

Les juges analysent si les mails envoyés ou reçus sont **identifiés comme « personnels »**. Cela peut être indiqué dans l'objet du message du salarié (« personnel » ou « privé »).

**→ Si la communication litigieuse est identifiée comme privée, elle ne peut pas justifier un licenciement.**

## Situation

La cour d'appel de Versailles a annulé le licenciement pour faute grave d'Henri, qui avait communiqué par mail avec les syndicats du technocentre de Renault. Ce mail avait été lu par l'employeur d'Henri. Au cours d'un entretien, ce dernier lui avait alors reproché cet échange avec les syndicats. La cour a estimé que le licenciement d'Henri est abusif parce qu'il porte atteinte à sa liberté d'expression. Elle a condamné l'employeur à payer 45 000 € à son ancien salarié.

### Doc 4 : Article L.1121-1 du 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.

### Doc 5 (extrait) : Les restrictions des droits individuels des salariés

<b>La liberté d'expression</b>	La liberté d'expression est limitée en cas d'abus. Les juges qualifient l'abus si les propos sont injurieux, diffamatoires, abusifs, racistes.
	L'obligation de loyauté, inhérente au contrat de travail, se manifeste par un devoir de réserve, une obligation de discrétion et de non-concurrence envers son employeur.

### ■ Q14 : Pourquoi la cour d'appel estime-t-elle que la liberté d'expression d'Henri n'a pas été respectée ?

L'employeur ne peut pas reprocher à Henri les propos qu'il a tenus dans les mails envoyés aux syndicats ou dans la vidéo YouTube, car ils n'étaient ni injurieux, ni diffamatoires, ni abusifs, ni racistes.

#### **Doc 4 : Article L.1121-1 du 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.

#### **Doc 6 : La liberté d'expression des salariés : une question de limites !**

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail (Code du travail, article L.2281-1). Mais comment faire lorsque les salariés abusent de cette liberté via les réseaux sociaux au sein de l'entreprise ou en dehors et causent ainsi des dommages à l'entreprise ? Les réseaux sociaux sont-ils un espace public ou privé ? De nouvelles problématiques pour le droit dont la jurisprudence s'est emparée du fait de l'explosion des litiges. Dans ce contexte, un principe sert de « gouvernail » : le principe de loyauté qui impose aux salariés des propos mesurés pour préserver la réputation et l'image de l'entreprise. Dans ce cas, la liberté d'expression des salariés est forcément limitée.

#### **■ Q15 : Quels objectifs le droit poursuit-il en limitant les droits individuels des salariés ?**

Le droit cherche à **protéger les entreprises** contre certains propos excessifs.

Il limite les droits des salariés pour **préserver l'activité, le fonctionnement, la réputation et la sécurité** des entreprises.

## 2) Quels sont les droits collectifs accordés aux salariés ? L'exemple du droit de grève

### A) Les conditions d'exercice du droit de grève

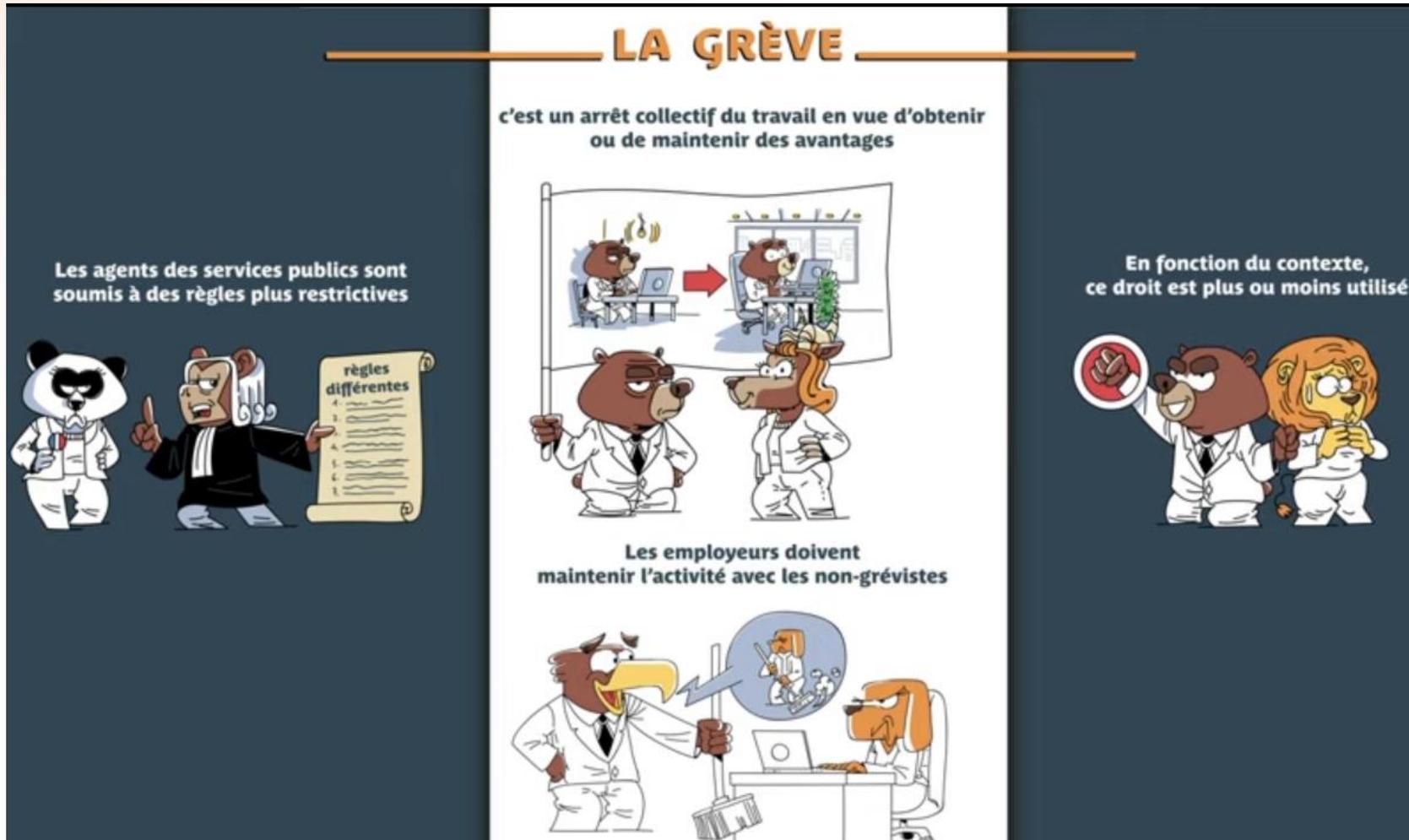
**LA GRÈVE**

c'est un arrêt collectif du travail en vue d'obtenir  
ou de maintenir des avantages

Les agents des services publics sont  
soumis à des règles plus restrictives

En fonction du contexte,  
ce droit est plus ou moins utilisé

Les employeurs doivent  
maintenir l'activité avec les non-grévistes



## 2) Quels sont les droits collectifs accordés aux salariés ?

### L'exemple du droit de grève

#### A) Les conditions d'exercice du droit de grève

Doc 8 : La grève et le droit

Élément de la grève	Grève licite	Grève illicite
Cessation complète du travail	Arrêt complet de travail même de très courte durée (1 heure).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grève perlée, grève du zèle (travail au ralenti, sans arrêt de travail).</li> <li>• Grève avec occupation des locaux.</li> <li>• Grève avec blocage d'accès au site.</li> </ul>
Cessation collective du travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grève de plusieurs salariés.</li> <li>• Grève d'un seul salarié admise en cas de grève nationale ou dans une entreprise à salarié unique.</li> </ul>	Grève d'un seul salarié (sauf exception).
Cessation concertée du travail	Grève avec revendications définies et communes aux salariés.	
Revendications personnelles	Salaires, horaires, etc.	Grèves politiques exclues.



Licite

Illicite

→ Il s'agit d'une grève avec une banderole demandant la démission du ministre de la Justice. C'est une **grève politique**, donc une grève illicite.

## Doc 8 : La grève et le droit

Élément de la grève	Grève licite	Grève illicite
<b>Cessation complète du travail</b>	Arrêt complet de travail même de très courte durée (1 heure).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grève perlée, grève du zèle (travail au ralenti, sans arrêt de travail).</li> <li>• Grève avec occupation des locaux.</li> <li>• Grève avec blocage d'accès au site.</li> </ul>
<b>Cessation collective du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grève de plusieurs salariés.</li> <li>• Grève d'un seul salarié admise en cas de grève nationale ou dans une entreprise à salarié unique.</li> </ul>	Grève d'un seul salarié (sauf exception).
<b>Cessation concertée du travail</b>	Grève avec revendications définies et communes aux salariés.	
<b>Revendications personnelles</b>	Salaires, horaires, etc.	Grèves politiques exclues.



□ Licite

~~×~~ Illicite

→ Un salarié dans un atelier, tenant un panneau pour se déclarer en grève. On peut imaginer qu'il souhaite obtenir une augmentation par exemple. **Seul un salarié est en grève, c'est une grève illicite.**

## Doc 8 : La grève et le droit

Élément de la grève	Grève licite	Grève illicite
<b>Cessation complète du travail</b>	Arrêt complet de travail même de très courte durée (1 heure).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grève perlée, grève du zèle (travail au ralenti, sans arrêt de travail).</li> <li>• Grève avec occupation des locaux.</li> <li>• Grève avec blocage d'accès au site.</li> </ul>
<b>Cessation collective du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grève de plusieurs salariés.</li> <li>• Grève d'un seul salarié admise en cas de grève nationale ou dans une entreprise à salarié unique.</li> </ul>	Grève d'un seul salarié (sauf exception).
<b>Cessation concertée du travail</b>	Grève avec revendications définies et communes aux salariés.	
<b>Revendications personnelles</b>	Salaires, horaires, etc.	Grèves politiques exclues.



□ Licite

~~×~~ Illicite

➔ Il s'agit d'un passage à la sécurité dans un aéroport avec des douaniers qui ouvrent toutes les valises : on voit les valises ouvertes, le mécontentement des passagers qui attendent excessivement. C'est une **grève du zèle**, donc une **grève illicite**.

## Doc 8 : La grève et le droit

Élément de la grève	Grève licite	Grève illicite
<b>Cessation complète du travail</b>	Arrêt complet de travail même de très courte durée (1 heure).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grève perlée, grève du zèle (travail au ralenti, sans arrêt de travail).</li> <li>• Grève avec occupation des locaux.</li> <li>• Grève avec blocage d'accès au site.</li> </ul>
<b>Cessation collective du travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grève de plusieurs salariés.</li> <li>• Grève d'un seul salarié admise en cas de grève nationale ou dans une entreprise à salarié unique.</li> </ul>	Grève d'un seul salarié (sauf exception).
<b>Cessation concertée du travail</b>	Grève avec revendications définies et communes aux salariés.	
<b>Revendications personnelles</b>	Salaires, horaires, etc.	Grèves politiques exclues.



Licite

Illicite

→ Devant une entreprise, des salariés en grève tiennent une banderole avec des revendications professionnelles ; l'accès à l'entreprise est laissé libre. C'est une **grève collective, donc une grève licite.**

## B) Les conséquences de la grève

### Doc 9 : Quelles sont les conséquences de la grève ?

La grève suspend le contrat de travail mais ne le rompt pas, sauf en cas de faute lourde. L'employeur peut retenir sur la paie la part du salaire correspondant à la durée de la grève. Il ne peut pas y avoir de mention sur le bulletin de paie de l'exercice du droit de grève. Aucun salarié ne peut être sanctionné pour avoir fait grève. L'employeur doit rémunérer les non-grévistes, sauf s'il peut prouver qu'il a été dans l'impossibilité de leur donner du travail.

En cas d'occupation des locaux, l'employeur peut se faire relever de son obligation de payer les salariés non-grévistes en demandant un jugement d'évacuation aux tribunaux. [vosdroits.service-public.fr](http://vosdroits.service-public.fr)

De plus, d'après les articles L. 1251-10 et L. 1242-6 du Code du travail, l'employeur ne peut remplacer des grévistes en recrutant par CDD ou par contrat de travail temporaire.

■ Q17 : Repérez les personnages présents dans cette illustration, puis précisez les conséquences de ce conflit social pour les différents acteurs de l'entreprise.

Peut sanctionner :

• les grévistes :

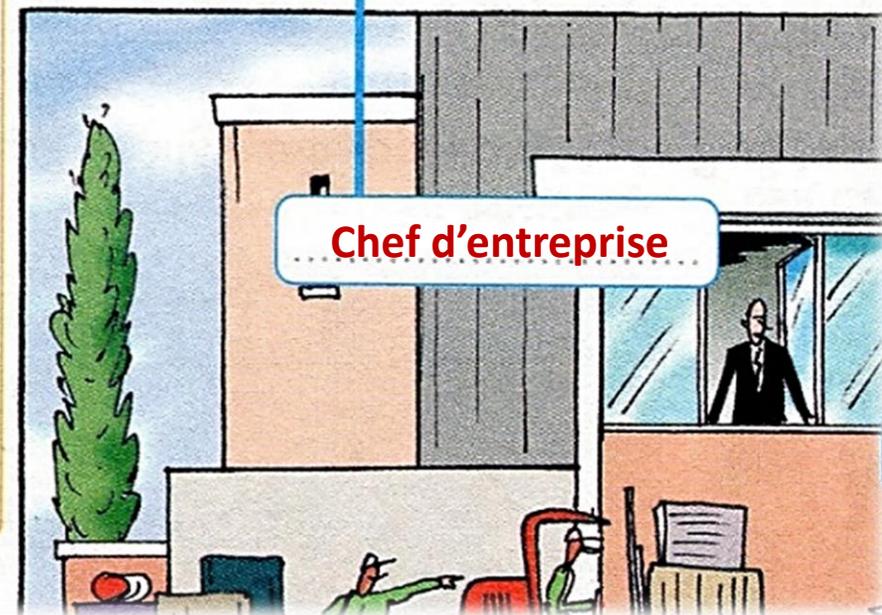
Oui  Non

• les grévistes bloquant l'accès :

Oui  Non

Peut remplacer les grévistes en recrutant en CDD :

Oui  Non



**Chef d'entreprise**

■ Q17 : Repérez les personnages présents dans cette illustration, puis précisez les conséquences de ce conflit social pour les différents acteurs de l'entreprise.

### Doc 9 : Quelles sont les conséquences de la grève ?

La grève suspend le contrat de travail mais ne le rompt pas, sauf en cas de faute lourde. L'employeur peut retenir sur la paie la part du salaire correspondant à la durée de la grève. Il ne peut pas avoir de mention sur le bulletin de paie de l'exercice du droit de grève. Aucun salarié ne peut être sanctionné pour avoir fait grève. L'employeur doit rémunérer les non-grévistes, sauf s'il peut prouver qu'il a été dans l'impossibilité de leur donner du travail.

En cas d'occupation des locaux, l'employeur peut se faire relever de son obligation de payer les salariés non-grévistes en demandant un jugement d'évacuation aux tribunaux. [vosdroits.service-public.fr](http://vosdroits.service-public.fr)

De plus, d'après les articles L. 1251-10 et L. 1242-6 du Code du travail, l'employeur ne peut remplacer des grévistes en recrutant par CDD ou par contrat de travail temporaire.



... car ils empêchent les non-grévistes d'accéder à leur lieu de travail.

Grève :  
 Oui  Non

Conséquences  
Contrat de travail  
suspendu :  
 Oui  Non

Salaire perçu :  
 Oui  Non

Sanction possible :  
 Oui  Non

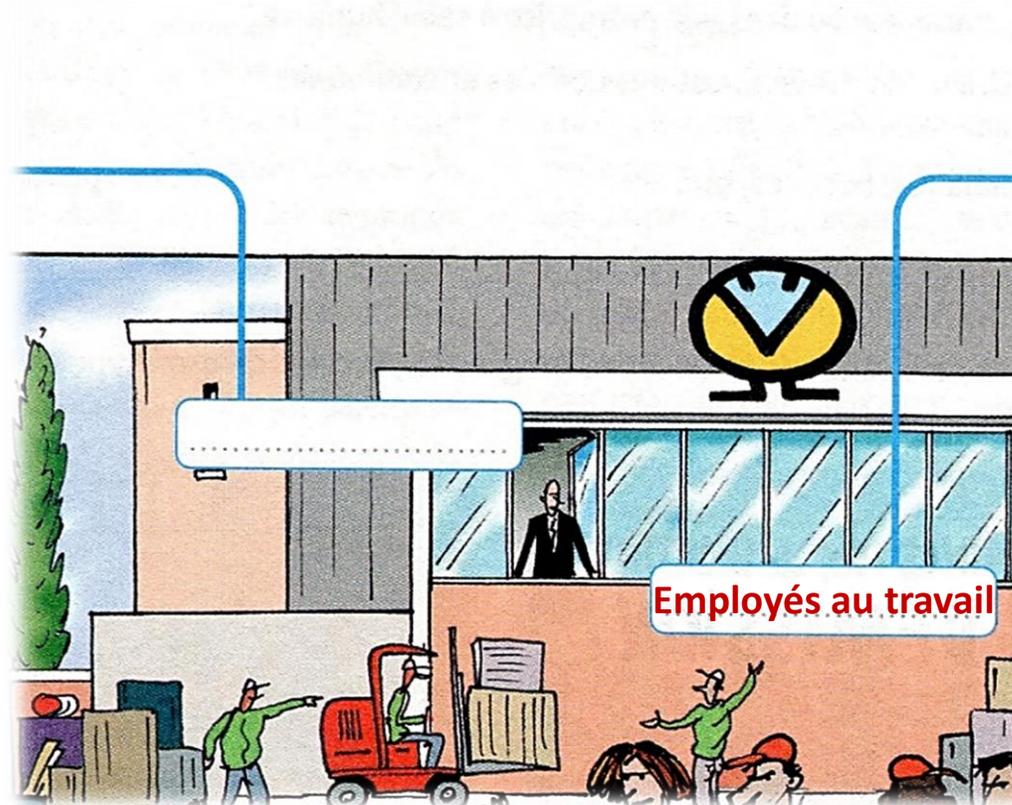
■ Q17 : Repérez les personnages présents dans cette illustration, puis précisez les conséquences de ce conflit social pour les différents acteurs de l'entreprise.

**Doc 9 : Quelles sont les conséquences de la grève ?**

La grève suspend le contrat de travail mais ne le rompt pas, sauf en cas de faute lourde. L'employeur peut retenir sur la paie la part du salaire correspondant à la durée de la grève. Il ne peut pas y avoir de mention sur le bulletin de paie de l'exercice du droit de grève. Aucun salarié ne peut être sanctionné pour avoir fait grève. L'employeur doit rémunérer les non-grévistes, sauf s'il peut prouver qu'il a été dans l'impossibilité de leur donner du travail.

En cas d'occupation des locaux, l'employeur peut se faire relever de son obligation de payer les salariés non-grévistes en demandant un jugement d'évacuation aux tribunaux. [vosdroits.service-public.fr](http://vosdroits.service-public.fr)

De plus, d'après les articles L. 1251-10 et L. 1242-6 du Code du travail, l'employeur ne peut remplacer des grévistes en recrutant par CDD ou par contrat de travail temporaire.



Grève :  
 Oui  Non

Conséquences

Contrat de travail suspendu :  
 Oui  Non

Salaire perçu :  
 Oui  Non

Sanction possible :  
 Oui  Non

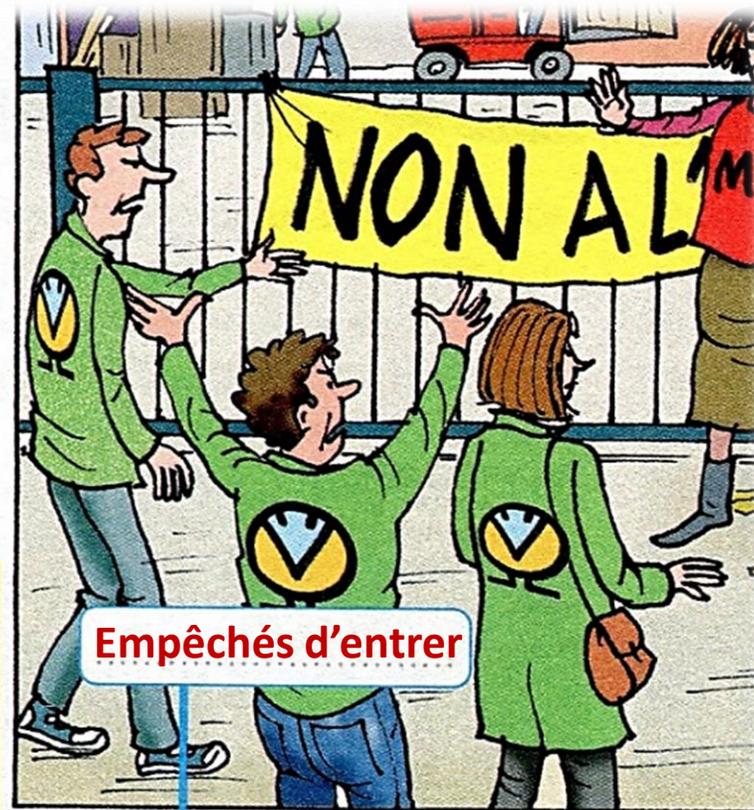
■ Q17 : Repérez les personnages présents dans cette illustration, puis précisez les conséquences de ce conflit social pour les différents acteurs de l'entreprise.

### Doc 9 : Quelles sont les conséquences de la grève ?

La grève suspend le contrat de travail mais ne le rompt pas, sauf en cas de faute lourde. L'employeur peut retenir sur la paie la part du salaire correspondant à la durée de la grève. Il ne peut pas avoir de mention sur le bulletin de paie de l'exercice du droit de grève. Aucun salarié ne peut être sanctionné pour avoir fait grève. L'employeur doit rémunérer les non-grévistes, sauf s'il peut prouver qu'il a été dans l'impossibilité de leur donner du travail.

En cas d'occupation des locaux, l'employeur peut se faire relever de son obligation de payer les salariés non-grévistes en demandant un jugement d'évacuation aux tribunaux. [vosdroits.service-public.fr](http://vosdroits.service-public.fr)

De plus, d'après les articles L. 1251-10 et L. 1242-6 du Code du travail, l'employeur ne peut remplacer des grévistes en recrutant par CDD ou par contrat de travail temporaire.



Grève :

Oui  Non

Conséquences

Contrat de travail suspendu :

Oui  Non

Salaire perçu :

Oui  Non

Sanction possible :

Oui  Non

## C) Le contrôle des sanctions par le juge

### Doc 10 : Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 6 juin 2018 (résumé)

M. X... avait été engagé par le groupe Pizzorno en qualité d'équipier de collecte le 1er juin 2009. Il a participé à un mouvement de grève du 4 au 7 mars 2011. Il a été licencié pour faute lourde le 7 avril 2011. Il a saisi la juridiction prud'homale pour faire prononcer la nullité du licenciement.

Les salariés de l'entreprise ont participé à un mouvement de grève pour réclamer l'attribution de chèques vacances. Le conflit a dégénéré. Des constatations ont été réalisées par un huissier, desquelles il résulte que M. X... a bloqué la sortie d'un camion du dépôt, qu'il a exercé, avec d'autres, de fortes pressions sur ses collègues afin de les inciter à empêcher les salariés non-grévistes de quitter les lieux pour exercer leur travail. Au regard des éléments de fait, la cour d'appel a débouté le salarié de sa demande de nullité du licenciement.

Saisie du litige, la Cour de cassation a estimé que la cour d'appel avait bien constaté que le salarié avait personnellement participé aux faits d'entrave à la liberté du travail des personnels non-grévistes, attestés par un huissier et qu'elle avait légalement justifié sa décision. Elle a rejeté le pourvoi du salarié. *D'après [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)*

### ■ Q19 : Formulez le problème de droit posé dans le document 10.

Le salarié a-t-il commis une faute lourde lors de sa participation à la grève, justifiant son licenciement ?  
Quels comportements du salarié permettent de caractériser la faute lourde pendant une grève ?

### Doc 10 : Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 6 juin 2018 (résumé)

M. X... avait été engagé par le groupe Pizzorno en qualité d'équipier de collecte le 1er juin 2009. Il a participé à un mouvement de grève du 4 au 7 mars 2011. Il a été licencié pour faute lourde le 7 avril 2011. Il a saisi la juridiction prud'homale pour faire prononcer la nullité du licenciement.

Les salariés de l'entreprise ont participé à un mouvement de grève pour réclamer l'attribution de chèques vacances. Le conflit a dégénéré. Des constatations ont été réalisées par un huissier, desquelles il résulte que M. X... a bloqué la sortie d'un camion du dépôt, qu'il a exercé, avec d'autres, de fortes pressions sur ses collègues afin de les inciter à empêcher les salariés non-grévistes de quitter les lieux pour exercer leur travail. Au regard des éléments de fait, la cour d'appel a débouté le salarié de sa demande de nullité du licenciement.

Saisie du litige, la Cour de cassation a estimé que la cour d'appel avait bien constaté que le salarié avait personnellement participé aux faits d'entrave à la liberté du travail des personnels non-grévistes, attestés par un huissier et qu'elle avait légalement justifié sa décision. Elle a rejeté le pourvoi du salarié. *D'après [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)*

#### ■ Q19 : Expliquez la décision prise par la Cour de cassation.

La Cour de cassation a estimé que la cour d'appel avait bien constaté, en vertu des constatations d'un huissier, que M. X. salarié gréviste **avait bloqué la sortie d'un camion du dépôt**, qu'il avait exercé avec d'autres salariés des **pressions sur ses collègues** afin de les inciter à **empêcher les salariés non grévistes de quitter les lieux** pour exercer leur travail.

Le salarié avait donc personnellement participé aux **faits d'entrave à la liberté du travail** du personnel non gréviste, attestés par huissier.

➔ **Il avait bien commis une faute lourde qui justifiait son licenciement.**

### **Doc 12 : Faute lourde**

La faute lourde est une faute d'une exceptionnelle gravité, commise avec l'intention de nuire à l'employeur. Il peut s'agir de grève avec destruction de matériel, occupation des locaux, entrave à la liberté du travail, séquestration des dirigeants. La faute lourde justifie un licenciement sans préavis, ni indemnité de licenciement. Toutefois, le salarié a droit à son indemnité de congés payés.

### **■ Q20 : Précisez les conséquences pour les salariés licenciés.**

Les salariés licenciés pour faute lourde **perdent l'indemnité de licenciement, l'indemnité de préavis**. Ils ne perçoivent **que l'indemnité de congés payés**.

### **Doc 10 : Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, 6 juin 2018 (résumé)**

M. X... avait été engagé par le groupe Pizzorno en qualité d'équipier de collecte le 1er juin 2009. Il a participé à un mouvement de grève du 4 au 7 mars 2011. Il a été licencié pour faute lourde le 7 avril 2011. Il a saisi la juridiction prud'homale pour faire prononcer la nullité du licenciement.

Les salariés de l'entreprise ont participé à un mouvement de grève pour réclamer l'attribution de chèques vacances. Le conflit a dégénéré. Des constatations ont été réalisées par un huissier, desquelles il résulte que M. X... a bloqué la sortie d'un camion du dépôt, qu'il a exercé, avec d'autres, de fortes pressions sur ses collègues afin de les inciter à empêcher les salariés non-grévistes de quitter les lieux pour exercer leur travail. Au regard des éléments de fait, la cour d'appel a débouté le salarié de sa demande de nullité du licenciement.

Saisie du litige, la Cour de cassation a estimé que la cour d'appel avait bien constaté que le salarié avait personnellement participé aux faits d'entrave à la liberté du travail des personnels non-grévistes, attestés par un huissier et qu'elle avait légalement justifié sa décision. Elle a rejeté le pourvoi du salarié.

*D'après [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)*

### **Doc 11 : Article L. 2511-1 du Code du travail**

**Alinéa 1** : L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

**Alinéa 3** : *Tout licenciement prononcé en l'absence de faute lourde est nul de plein droit.*

■ **Q21** : À partir de cet arrêt et de l'article L. 2511-1 du Code du travail, relevez les limites au droit de grève.

Les salariés ont le droit de faire grève mais encore faut-il que la grève soit licite et que les salariés grévistes ne commettent pas de faute lourde.

**Doc 11 : Article L. 2511-1 du Code du travail**

**Alinéa 1** : L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié.

**Alinéa 3** : *Tout licenciement prononcé en l'absence de faute lourde est nul de plein droit.*

■ **Q22 : Expliquez les raisons et l'intérêt des alinéas 1 et 3 de l'article L. 2511-1 du Code du travail.**

L'article L 2511-1 du Code du travail permet de garantir l'exercice du droit de grève aux salariés tant qu'ils ne commettent pas de faute lourde.

Si l'employeur licencie le salarié alors qu'il n'a pas commis de faute lourde, le licenciement est nul de plein droit et le salarié doit être réintégré.

Seule la faute lourde permet à l'employeur de retrouver son pouvoir disciplinaire et de sanctionner le salarié par un licenciement.

### 3) Comment les représentants du personnel participent-ils à l'exercice des libertés individuelles et collectives du salarié ?

A) Des représentants du personnel élus et désignés au service des salariés



## Doc 13 (extrait) : Quelques exemples d'interventions de représentants du personnel

### PSE Cargill : la CGT fait valoir son « droit d'alerte »

Un projet de réorganisation de l'entreprise intègre la délocalisation de services partagés et la suppression de 26 postes. Le plan de sauvegarde de l'emploi passe mal après les conclusions d'un rapport alarmant sur les conditions actuelles de travail. Le syndicat CGT a fait donc fait valoir son « droit d'alerte » [...] pour témoigner « de gros problèmes de conditions de travail » : surcharge de travail, pression accrue sur les salariés avec des méthodes de management inhumaines. Dans le courrier, il évoque « les burn-out, le taux d'absentéisme » (6,5 %). « Soit la direction sera d'accord et fera une enquête, soit elle ne sera pas d'accord, alors ce sera l'inspection du travail qui devra donner son avis ! » explique Dorian Vallois, secrétaire CGT.

*Brigitte Lemery, La Voix du Nord, 10 mars 2017*

Entreprise	Représentants des salariés	Rôle	Résultats obtenus
<b>CARGIL</b>	Syndicat de salariés	Alerter auprès de l'employeur sur les conditions de travail.	Provoquer une enquête de la direction ou avertir l'inspection du travail en cas de désaccord.

## Doc 13 (extrait) : Quelques exemples d'interventions de représentants du personnel

### La CFDT s'engage à signer l'accord de compétitivité chez Renault

Lundi 9 janvier, la CFDT du constructeur tricolore a annoncé qu'elle était favorable au nouvel accord en négociation depuis l'été 2016, qui garantit un volume d'activité dans les usines françaises en échange d'une flexibilité accrue demandée aux salariés. [...] Ce nouvel accord triennal va permettre de conforter les usines existantes de Renault ainsi que la charge de production et les investissements sur les sites en France contre davantage de flexibilité demandée aux salariés. La direction du constructeur s'engage aussi à embaucher en contrat à durée indéterminée un minimum de 3 600 personnes sur la période 2017 à 2019, afin notamment de résorber le nombre, très important, d'intérimaires.

*Anne Rodier, Philippe Jacqué, Le Monde, 9 janvier 2017*

Entreprise	Représentants des salariés	Rôle	Résultats obtenus
<b>RENAULT</b>	Syndicat de salariés	Signer un nouvel accord de compétitivité pour garantir un volume d'activité..	Conforter le volume d'activité des usines existantes, embaucher en CDI 3 600 personnes sur la période 2017-2019.

## Doc 13 (extrait) : Quelques exemples d'interventions de représentants du personnel

### Des salariés d'Ikea en grève à Villiers-sur-Marne et Lyon

Plusieurs dizaines de salariés d'Ikea se sont mis en grève ce vendredi. [Ils] protestent contre « la baisse de l'enveloppe d'augmentation des salaires ». « Elle doit passer de 1,6 % de la masse salariale en 2016 à 1,1 % en 2017 ». [...] Selon Ikea, la direction « a proposé une augmentation moyenne de 1,1 % à laquelle s'ajoute 1 % de prime d'ancienneté. » Cette action fait suite à un premier débrayage sur le site de Villiers-sur-Marne lundi et une occupation symbolique mardi du siège de la direction d'Ikea à Plaisir (Yvelines) par une vingtaine de salariés syndiqués à la CGT lors de l'ouverture des négociations annuelles obligatoires.

*AFP, 27 mai 2017*

Entreprise	Représentants des salariés	Rôle	Résultats obtenus
<b>IKEA</b>	Syndicat de salariés	Revendiquer et protester contre la baisse de l'enveloppe des augmentations salariales.	Ikéa doit entamer l'ouverture des négociations annuelles obligatoires.

## Doc 13 (extrait) : Quelques exemples d'interventions de représentants du personnel

### Fin de conflit chez EDF après 7 semaines de grève

49 jours auront été nécessaires pour que soit enfin trouvé un accord entre le syndicat UTG-Éclairage et la direction d'EDF Guyane. Ce lundi 8 mai en fin d'après-midi, les deux parties ont signé un protocole d'accord de fin de conflit au terme de 3 jours de négociations intenses. Le directeur ne part pas et les grévistes ont obtenu le paiement des 5 journées de mobilisation ; [...] aucun gréviste ne pourra être sanctionné par la direction [...] La direction s'est engagée à geler le plan de rigueur pendant 5 ans en Guyane et à répondre aux besoins inscrits dans la programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE) [...]. Les embauches seront donc évolutives, en fonction des besoins fixés dans la PPE. *Erwann S, lekotidien.fr, 9 mai 2017*

Entreprise	Représentants des salariés	Rôle	Résultats obtenus
EDF	Syndicat de salariés	Signer un protocole de fin de grève.	Paiement des jours de grève pour les salariés grévistes. Absence de sanctions. Gel du plan de rigueur.

## B) Les missions des représentants du personnel

Les attributions essentielles des instances représentatives du personnel	
<b>Le comité social et économique (entreprises de 11 salariés à 50 salariés)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation des réclamations individuelles et collectives à l'employeur.</li> <li>• Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits fondamentaux des salariés.</li> <li>• Saisine de l'inspecteur du travail en cas de plaintes des salariés pour non-respect du droit.</li> <li>• Exercice du droit d'alerte.</li> <li>• Contribution à la promotion de la santé et de la sécurité et des conditions de travail.</li> <li>• Rôle consultatif en cas d'inaptitude d'un salarié pour son reclassement.</li> </ul>
<b>Le comité social et économique (entreprises de plus de 50 salariés)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reprend l'ensemble des attributions du CSE des entreprises de 11 à 50 salariés</li> <li>• En plus de cela :               <ul style="list-style-type: none"> <li>– Garantie de l'expression collective des salariés.</li> <li>– Gestion des activités sociales et culturelles.</li> <li>– Droit d'alerte en matière économique, en cas d'atteinte aux droits des personnes, en cas de danger grave et imminent et en matière sociale.</li> <li>– Attributions économiques : consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur la situation économique et financière, sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Le délégué syndical</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation des revendications des salariés à l'employeur.</li> <li>• Animation de la section syndicale d'entreprise (organisation de réunions...).</li> <li>• Négociation des conventions et accords collectifs d'entreprise.</li> <li>• Organisation de manifestations.</li> <li>• Information des salariés sur leurs droits.</li> </ul>

■ **Q24 : Désignez l'instance représentative du personnel habilité à résoudre ces problèmes en cochant la case correspondante :**

Situation	CSE (11 à 50 salariés)	CSE (+ de 50 salariés)	Délégué syndical
Élise, aide-soignante, représentante du personnel, entend émettre une réclamation sur l'ordre des départs en congé auprès du dirigeant de la clinique.	x		

## Les attributions essentielles des instances représentatives du personnel

<b>Le comité social et économique (entreprises de 11 salariés à 50 salariés)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation des réclamations individuelles et collectives à l'employeur.</li> <li>• Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits fondamentaux des salariés.</li> <li>• Saisine de l'inspecteur du travail en cas de plaintes des salariés pour non-respect du droit.</li> <li>• Exercice du droit d'alerte.</li> <li>• Contribution à la promotion de la santé et de la sécurité et des conditions de travail.</li> <li>• Rôle consultatif en cas d'inaptitude d'un salarié pour son reclassement.</li> </ul>
<b>Le comité social et économique (entreprises de plus de 50 salariés)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reprend l'ensemble des attributions du CSE des entreprises de 11 à 50 salariés</li> <li>• En plus de cela :             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Garantie de l'expression collective des salariés.</li> <li>– Gestion des activités sociales et culturelles.</li> <li>– Droit d'alerte en matière économique, en cas d'atteinte aux droits des personnes, en cas de danger grave et imminent et en matière sociale.</li> <li>– Attributions économiques : consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur la situation économique et financière, sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Le délégué syndical</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation des revendications des salariés à l'employeur.</li> <li>• Animation de la section syndicale d'entreprise (organisation de réunions...).</li> <li>• Négociation des conventions et accords collectifs d'entreprise.</li> <li>• Organisation de manifestations.</li> <li>• Information des salariés sur leurs droits.</li> </ul>

■ **Q24 (suite) : Désignez l'instance représentative du personnel habilité à résoudre ces problèmes en cochant la case correspondante :**

Situation	CSE (11 à 50 salariés)	CSE (+ de 50 salariés)	Délégué syndical
La SA LEONCE rencontre des problèmes de trésorerie importants. Yvon, représentant du personnel, veut alerter le dirigeant sur cette situation qu'il estime préoccupante.		✗	

## Les attributions essentielles des instances représentatives du personnel

<b>Le comité social et économique (entreprises de 11 salariés à 50 salariés)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation des réclamations individuelles et collectives à l'employeur.</li> <li>• Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits fondamentaux des salariés.</li> <li>• Saisine de l'inspecteur du travail en cas de plaintes des salariés pour non-respect du droit.</li> <li>• Exercice du droit d'alerte.</li> <li>• Contribution à la promotion de la santé et de la sécurité et des conditions de travail.</li> <li>• Rôle consultatif en cas d'inaptitude d'un salarié pour son reclassement.</li> </ul>
<b>Le comité social et économique (entreprises de plus de 50 salariés)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reprend l'ensemble des attributions du CSE des entreprises de 11 à 50 salariés</li> <li>• En plus de cela :             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Garantie de l'expression collective des salariés.</li> <li>– Gestion des activités sociales et culturelles.</li> <li>– Droit d'alerte en matière économique, en cas d'atteinte aux droits des personnes, en cas de danger grave et imminent et en matière sociale.</li> <li>– Attributions économiques : consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur la situation économique et financière, sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Le délégué syndical</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation des revendications des salariés à l'employeur.</li> <li>• Animation de la section syndicale d'entreprise (organisation de réunions...).</li> <li>• Négociation des conventions et accords collectifs d'entreprise.</li> <li>• Organisation de manifestations.</li> <li>• Information des salariés sur leurs droits.</li> </ul>

■ **Q24 (suite) : Désignez l'instance représentative du personnel habilité à résoudre ces problèmes en cochant la case correspondante :**

Situation	CSE (11 à 50 salariés)	CSE (+ de 50 salariés)	Délégué syndical
Hélène, représentante du personnel de la pharmacie du centre, entend donner l'alerte sur l'atteinte aux droits des salariés à la suite de l'implantation par l'employeur de caméras de surveillance à la sortie des toilettes réservées au personnel.	✗	✗	

## Les attributions essentielles des instances représentatives du personnel

<b>Le comité social et économique (entreprises de 11 salariés à 50 salariés)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation des réclamations individuelles et collectives à l'employeur.</li> <li>• Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits fondamentaux des salariés.</li> <li>• Saisine de l'inspecteur du travail en cas de plaintes des salariés pour non-respect du droit.</li> <li>• Exercice du droit d'alerte.</li> <li>• Contribution à la promotion de la santé et de la sécurité et des conditions de travail.</li> <li>• Rôle consultatif en cas d'inaptitude d'un salarié pour son reclassement.</li> </ul>
<b>Le comité social et économique (entreprises de plus de 50 salariés)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reprend l'ensemble des attributions du CSE des entreprises de 11 à 50 salariés</li> <li>• En plus de cela :             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Garantie de l'expression collective des salariés.</li> <li>– Gestion des activités sociales et culturelles.</li> <li>– Droit d'alerte en matière économique, en cas d'atteinte aux droits des personnes, en cas de danger grave et imminent et en matière sociale.</li> <li>– Attributions économiques : consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur la situation économique et financière, sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Le délégué syndical</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation des revendications des salariés à l'employeur.</li> <li>• Animation de la section syndicale d'entreprise (organisation de réunions...).</li> <li>• Négociation des conventions et accords collectifs d'entreprise.</li> <li>• Organisation de manifestations.</li> <li>• Information des salariés sur leurs droits.</li> </ul>

■ **Q24 (suite) : Désignez l'instance représentative du personnel habilité à résoudre ces problèmes en cochant la case correspondante :**

Situation	CSE (11 à 50 salariés)	CSE (+ de 50 salariés)	Délégué syndical
Un plan de sauvegarde doit être soumis aux représentants du personnel de la SAS MARCOS préalablement aux licenciements envisagés.		✗	

## Les attributions essentielles des instances représentatives du personnel

<b>Le comité social et économique (entreprises de 11 salariés à 50 salariés)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation des réclamations individuelles et collectives à l'employeur.</li> <li>• Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits fondamentaux des salariés.</li> <li>• Saisine de l'inspecteur du travail en cas de plaintes des salariés pour non-respect du droit.</li> <li>• Exercice du droit d'alerte.</li> <li>• Contribution à la promotion de la santé et de la sécurité et des conditions de travail.</li> <li>• Rôle consultatif en cas d'inaptitude d'un salarié pour son reclassement.</li> </ul>
<b>Le comité social et économique (entreprises de plus de 50 salariés)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reprend l'ensemble des attributions du CSE des entreprises de 11 à 50 salariés</li> <li>• En plus de cela :             <ul style="list-style-type: none"> <li>– Garantie de l'expression collective des salariés.</li> <li>– Gestion des activités sociales et culturelles.</li> <li>– Droit d'alerte en matière économique, en cas d'atteinte aux droits des personnes, en cas de danger grave et imminent et en matière sociale.</li> <li>– Attributions économiques : consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur la situation économique et financière, sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.</li> </ul> </li> </ul>
<b>Le délégué syndical</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Présentation des revendications des salariés à l'employeur.</li> <li>• Animation de la section syndicale d'entreprise (organisation de réunions...).</li> <li>• Négociation des conventions et accords collectifs d'entreprise.</li> <li>• Organisation de manifestations.</li> <li>• Information des salariés sur leurs droits.</li> </ul>

■ **Q24 (suite) : Désignez l'instance représentative du personnel habilité à résoudre ces problèmes en cochant la case correspondante :**

Situation	CSE (11 à 50 salariés)	CSE (+ de 50 salariés)	Délégué syndical
Un accord collectif doit être signé incessamment pour ramener dans la Compagnie de la Mer, la majoration de rémunération des heures supplémentaires à 10 %.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

## Les attributions essentielles des instances représentatives du personnel

<b>Le comité social et économique (entreprises de 11 salariés à 50 salariés)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Présentation des réclamations individuelles et collectives à l'employeur.</li><li>• Droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits fondamentaux des salariés.</li><li>• Saisine de l'inspecteur du travail en cas de plaintes des salariés pour non-respect du droit.</li><li>• Exercice du droit d'alerte.</li><li>• Contribution à la promotion de la santé et de la sécurité et des conditions de travail.</li><li>• Rôle consultatif en cas d'inaptitude d'un salarié pour son reclassement.</li></ul>
<b>Le comité social et économique (entreprises de plus de 50 salariés)</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reprend l'ensemble des attributions du CSE des entreprises de 11 à 50 salariés</li><li>• En plus de cela :<ul style="list-style-type: none"><li>– Garantie de l'expression collective des salariés.</li><li>– Gestion des activités sociales et culturelles.</li><li>– Droit d'alerte en matière économique, en cas d'atteinte aux droits des personnes, en cas de danger grave et imminent et en matière sociale.</li><li>– Attributions économiques : consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise, sur la situation économique et financière, sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi.</li></ul></li></ul>
<b>Le délégué syndical</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Présentation des revendications des salariés à l'employeur.</li><li>• Animation de la section syndicale d'entreprise (organisation de réunions...).</li><li>• Négociation des conventions et accords collectifs d'entreprise.</li><li>• Organisation de manifestations.</li><li>• Information des salariés sur leurs droits.</li></ul>

### ■ Q25 : Expliquez l'intérêt pour les salariés de la mise en place des institutions représentatives du personnel.

Via les représentants du personnel, les salariés peuvent exprimer leurs réclamations et leurs intérêts. Leurs revendications ont aussi potentiellement plus de poids que dans une discussion individuelle avec l'employeur. Leurs revendications peuvent être prises en compte. L'employeur peut signer avec les délégués syndicaux des conventions et accords collectifs d'entreprise.