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

Chapitre 9 : Les libertés individuelles et collectives — Synthèse

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

A) Les droits individuels des salariés

Selon le principe du lien de subordination et de la relation de déséquilibre qu'il peut créer, le législateur a prévu de garantir aux salariés la reconnaissance et le respect de certaines libertés sur le lieu de travail. Ces droits, aussi appelés « **libertés fondamentales** », sont protégés dans l'entreprise. Ce droit des salariés est posé à l'article L1121-1 du Code du travail, qui dispose que « 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 libertés individuelles peuvent être classées en deux catégories :

- **La liberté de pensée et d'expression des salariés :**
  - **La liberté d'opinion** : le salarié est libre de penser comme il l'entend et d'avoir des opinions contraires à celles de son employeur ou de son manager.
  - **La liberté d'expression** : en fonction de cette 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.

Le respect de la vie personnelle des salariés :
Plusieurs droits essentiels se complètent pour imposer à l'employeur le respect de la vie personnelle et privée du salarié :

LA VIE PRIVÉE DES SALARIÉS SUR

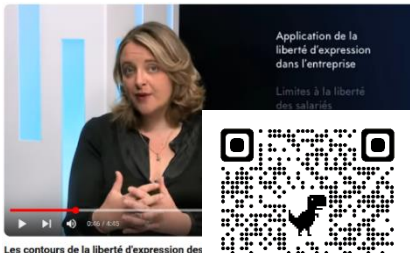
- **le respect de la vie privée** : chacun a droit au respect de sa vie privée. Il s'agit notamment de la vie sentimentale et familiale, du droit à l'image, de la situation de sa santé, de l'intimité de son domicile ;
- **la protection des données personnelles** : l'employeur doit protéger les données qu'il collecte sur le salarié (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 » ou « privés » ;
- **la liberté vestimentaire** : un salarié est, en principe, libre de s'habiller comme il l'entend, même si ce principe n'est pas absolu.

B) Les limites aux droits individuels des salariés

Pour préserver l'activité, le fonctionnement, l'image et la notoriété des organisations, l'entreprise peut poser une limitation aux libertés individuelles des salariés à condition que celles-ci soient « justifiées par la nature de la tâche à accomplir [et] proportionnées au but recherché » (Code du travail, article L1121-1).

- **Les restrictions à la liberté de pensée et d'expression des salariés :**

La liberté d'expression est limitée en cas d'abus. Les juges qualifient l'abus si les propos sont injurieux, diffamatoires, abusifs, racistes.
Le devoir de loyauté, inhérent au contrat de travail, se manifeste par un devoir de réserve, une obligation de discrétion et de non-concurrence envers son employeur.
Les convictions religieuses ne doivent pas causer de troubles dans l'entreprise. Sont interdits le prosélytisme ou les actes de pression ainsi que le port de signes religieux ostentatoires pour des raisons d'hygiène ou de sécurité.



Les contours de la liberté d'expression des

■ **Les restrictions à la vie personnelle des salariés :**

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.

En ce qui concerne le secret des correspondances, 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 ne peut consulter que les messages à caractère professionnel.

Enfin, s'agissant de la liberté vestimentaire, l'entreprise peut imposer le respect d'un code vestimentaire en obligeant le salarié à porter :

- des protections particulières dues à la nature de son métier dans un objectif d'hygiène et de sécurité (un casque, une blouse…) ;
- une tenue spécifique (un uniforme ou un costume) qui s'explique par le secteur d'activité et les tâches à accomplir.

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

A) Les conditions d'exercice du droit de grève

Le droit de grève est un droit constitutionnel reconnu à tout salarié dans l'entreprise. En effet, l'article 7 du préambule de la Constitution de 1946 dispose : « Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent. »

La grève est définie par la jurisprudence comme étant la cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles.

Trois conditions doivent donc être réunies pour apprécier la légalité d'un mouvement :

- un arrêt total du travail des salariés grévistes ;
- une concertation des salariés ;
- des revendications professionnelles.

B) Les conséquences de la grève

La grève a des conséquences pour le salarié et son employeur :

- le contrat de travail est suspendu ;
- le salarié gréviste ne doit pas subir de licenciement ou de sanctions en raison de l'exercice du droit de grève;
- le salaire n'est pas versé aux salariés grévistes durant la période de cessation du travail.

C) L'abus du droit de grève

Si les trois conditions du droit de grève ne sont pas réunies, il n'y a pas exercice normal du droit de grève mais un mouvement illicite qualifié d'« **abusif** ». Le salarié participant à un mouvement illicite n'est pas protégé par le droit de grève. Il risque une sanction disciplinaire et peut être licencié.

Plusieurs mouvements sont qualifiés d'« abusifs » par les juges :

- **les actions qui désorganisent l'entreprise** (*par exemple, les piquets de grève qui empêchent les entrées et les sorties du personnel non gréviste ou de marchandises*) ;
- **les actions de débrayage alors que l'employeur a accepté les revendications** ;
- **les grèves perlées**, qui consistent à exécuter le travail attendu au ralenti, partiellement ou dans des conditions défectueuses.

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

Dans les organisations, les intérêts des salariés sont préservés par deux organes :

- **le comité social et économique (CSE)** qui, en tant qu'instance représentative du personnel (IRP), veille à l'expression collective des salariés et présente leurs réclamations ;
- et d'un autre côté, **le ou les délégués syndicaux** qui, en tant que **partenaires sociaux**, défendent les droits des salariés au moment de la négociation d'accords d'entreprise avec l'employeur et formulent des revendications.

A) Le Comité sociale et économique (CSE)

Le comité social et économique (CSE) est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise.

Il doit être mis en place dans les entreprises de plus de 11 salariés. Les membres du CSE sont élus par les salariés de l'entreprise pour une durée maximale de 4 ans.

Le CSE est informé, consulté par l'employeur sur différentes thématiques (orientations stratégiques, politique sociale, santé et sécurité, conditions de travail, plan de sauvegarde de l'emploi, etc.). Il peut également émettre des vœux ou des propositions, et porter les réclamations des salariés. Ses compétences, sa composition et son fonctionnement varient selon la taille de l'entreprise.

La délégation du personnel au CSE a aussi pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives.

B) Les représentants du personnel

Le délégué syndical (DS) est un représentant du personnel désigné par un syndicat représentatif dans l'entreprise. C'est par son intermédiaire que le syndicat fait connaître à l'employeur ses réclamations, revendications ou propositions et qu'il négocie les accords d'entreprise.
Le délégué syndical a ainsi pour rôle de défendre les droits des salariés. Ces derniers ont la possibilité d'adhérer à un syndicat s'ils le souhaitent (liberté syndicale).
Tous les salariés, syndiqués ou non, peuvent bénéficier des nouveaux droits négociés par les délégués syndicaux et insérés dans les accords d'entreprise.
Les délégués syndicaux sont désignés selon la taille de l'entreprise.

Les partenaires sociaux (délégués syndicaux et employeur) négocient régulièrement sur les sujets suivants : salaires, durée et organisation du temps de travail, objectifs d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, etc. L'employeur et les syndicats peuvent également, à tout moment, en dehors des négociations obligatoires, négocier sur des thèmes qu'ils choisissent. L'issue de la négociation permet souvent de formuler un **accord collectif d'entreprise** : ce texte, négocié et signé entre la direction de l'entreprise et les représentants des salariés, a pour objectif d'adapter les règles générales prévues par le Code du travail aux besoins spécifiques d'une entreprise.

Notions du chapitre :

- Droits individuels
- Liberté de pensée et d'expression :
  - Liberté d'opinion
  - Liberté d'expression
  - Liberté religieuse
- Respect de la vie personnelle :
  - Respect de la vie privée
  - Protection des données personnelles
  - Droit à la déconnexion
  - Secret des correspondances
  - Liberté vestimentaire
- Limites aux droits individuels des salariés
- Droits collectifs
- Droit de grève
- Comité social et économique (CSE)
  - Représentants du personnel : délégué syndical
  - partenaires sociaux