

Ch8- Les libertés individuelles et collectives au travail

Le fondement juridique de la relation de travail est le contrat de travail. Celui-ci est déterminé par le lien de subordination entre l'employeur et le salarié. L'employeur a un pouvoir sur le salarié : pouvoir de direction (et de contrôle), pouvoir réglementaire, pouvoir disciplinaire. La relation de travail est donc une relation déséquilibrée.

Pour autant, le droit fixe des limites à ce déséquilibre.

Le salarié, pendant son temps de travail, garde le bénéfice de ses libertés individuelles. L'employeur ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (article L.1121-1 du Code du travail).

I. Les libertés individuelles au travail

L'employeur a le pouvoir de contrôler, d'évaluer et de surveiller le travail de ses salariés durant le temps de travail. La relation de travail reste bel et bien une relation de subordination.

Pour autant, l'employeur ne peut pas entraver les libertés individuelles dont jouissent les salariés.

Les deux principales libertés encadrées par le droit du travail sont le respect de la vie privée et la liberté d'expression.

A. Le respect de la vie personnelle du salarié

1. Le respect de la vie privée

La vie privée d'une personne est tout ce qui se rattache à la personne elle-même et qu'elle est en droit de ne pas diffuser.

Article 9 du Code civil

Chacun a droit au respect de sa vie privée.

La jurisprudence a estimé que ce respect devait être étendu même sur le lieu de travail du salarié.

Elle concerne :

- la vie personnelle : origines, vie sentimentale, conjugale, familiale, engagements, etc. ;
- la correspondance : lettres, mails, textos, etc.

2. L'atteinte à la vie privée est encadrée

A priori, l'article 9 du Code civil sur le droit au respect de sa vie privée s'applique tout le temps.

Cependant, dans certains cas, l'employeur a le droit de limiter le respect de la vie privée :

Il doit cependant le faire dans le respect du Code de travail :

Article 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.

Ainsi, l'employeur peut limiter les libertés sous deux conditions :

- la limitation doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir ;
- la limitation doit être proportionnelle au but recherché.

Cette possibilité se retrouve dans :

- l'installation de système de surveillance électrique : les salariés doivent être prévenus de la mise en place de ce système et de ses objectifs ;
- l'imposition d'une tenue de travail.

Tous les documents situés dans l'entreprise sont présumés professionnels, sauf s'ils portent la mention « personnel ».

B. La liberté d'expression du salarié

1. Une expression individuelle autorisée

Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789

Art. 11. La libre communication des pensées et des opinions est un des droits les plus précieux de l'Homme : tout Citoyen peut donc parler, écrire, imprimer librement, sauf à répondre de l'abus de cette liberté dans les cas déterminés par la Loi.

Le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression qui n'est limitée que par la notion d'usage abusif.

Relève de la liberté d'expression le fait pour un salarié :

- d'exprimer librement ses opinions sur les conditions d'exercice et d'organisation du travail ;
- de contester par écrit l'avertissement dont il a fait l'objet et qu'il considère injustifié ;
- de critiquer l'entreprise devant ses subordonnés, sur un lieu privé, hors de la présence de la direction ;
- d'alerter l'inspection du travail sur des événements qu'il juge anormaux ;
- de déposer plainte contre son employeur (sauf abus) ;
- de signer une pétition portant sur une demande de personnel supplémentaire, etc.

2. Les limites à la liberté d'expression

La liberté des salariés doit respecter certaines obligations :

Différentes obligations sont inscrites dans le droit du travail sans figurer dans le contrat :

- **l'obligation de loyauté** : les salariés ne doivent pas commettre d'agissement pénalement répréhensibles envers leur employeur (ex. : le vol) ;
- **l'obligation de fidélité** : les employés ne doivent pas nuire à la réputation ou au fonctionnement de la société par des actes de dénigrement ;
- **l'obligation de discrétion** : les salariés ne doivent pas révéler des informations sur le fonctionnement de leur entreprise.

Le salarié a la liberté de s'exprimer mais il ne peut pas abuser de cette liberté. Un abus peut justifier un licenciement.

La notion d'abus est difficile à cerner. Il peut s'agir de :

- manquements à l'obligation de loyauté, de fidélité et de discrétion ;
- diffamation, injures, fausses nouvelles, propos excessifs tenus publiquement ou dans la presse.

La jurisprudence a validé le licenciement pour faute d'un salarié :

- pour propos mensongers et diffamatoires hors de l'entreprise avec intention de nuire à l'employeur ;
- en arrêt maladie qui a tenu des propos injurieux envers son supérieur hiérarchique devant des tiers intéressés par la vie de l'entreprise (salariés, clients, etc.) ;
- directeur technique qui manifestait publiquement et systématiquement son désaccord avec les décisions de la direction et adoptait une attitude antagoniste et négative ;
- ayant proféré devant témoins des menaces et insultes à caractère raciste à l'encontre du responsable dans des locaux appartenant à une autre entreprise du groupe ;
- qui a mis en cause la moralité du dirigeant dans des actes relevant de sa vie privée, même en l'absence de propos injurieux ou diffamatoires ;
- qui exprime, dans un courrier collectif, son refus délibéré de se soumettre à la nouvelle direction et propose sa propre nomination en qualité de président ;
- ayant porté de fausses accusations de harcèlement moral ou sexuel.

II. Les libertés collectives au travail

Les libertés collectives reconnues aux salariés sont essentiellement :

A. Le droit d'expression collective

Article L2281-1 du Code du travail

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.

Article L2281-2

L'expression directe et collective des salariés a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer

leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise.

Article L2281-3

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.

Article L2281-4

Le droit des salariés à l'expression directe et collective s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail. Le temps consacré à l'expression est rémunéré comme temps de travail.

Il signifie que les salariés ont le droit de s'exprimer à plusieurs sur le contenu les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

L'objectif de l'expression collective est de définir des actions pour améliorer :

- les conditions de travail ;
- l'organisation de l'activité ;
- la qualité de la production.

L'utilisation de ce droit se fait sur les lieux et pendant le temps de travail. Elle ne doit pas exposer les salariés à des sanctions.

B. Le droit de grève

1. Un droit constitutionnel

Préambule de la constitution de 1946

7. Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.

La grève est une « cessation collective et concertée du travail en vue de défendre des intérêts professionnels ».

Il n'y a pas obligation de manifester lorsqu'on fait grève, il suffit simplement de ne pas exercer la prestation de travail inscrite dans le contrat de travail.

La grève est un droit constitutionnel. Elle a pour but de réduire le déséquilibre créé par le lien de subordination entre employeurs et salariés. Grâce à ce droit, les salariés disposent d'un moyen de faire pression sur leur employeur.

La grève entraîne une suspension du contrat de travail : les salariés ne sont pas payés pendant la grève, mais ne sont pas licenciés

Pour faire grève, les salariés peuvent respecter plusieurs contraintes :

- les revendications doivent être professionnelles ;
- l'arrêt du travail doit être total : il n'y a pas de grève si les salariés exécutent mal leur tâche ou lentement ;
- le droit de grève est exercé dans un mouvement collectif et concerté ;
- dans le secteur public, il faut déposer un préavis de grève 5 jours avant la date prévue ;
- les syndicats ou représentants des salariés sont chargés de présenter les revendications des salariés à l'employeur.

La manifestation est l'expression d'une liberté collective des salariés : ils y expriment leurs revendications.

2. L'encadrement du droit de grève

On parle de grève illicite quand les salariés abusent de leur droit de grève.

La grève a pour but de convaincre l'employeur mais pas de l'obliger.

Le droit a fixé des limites au droit de grève :

- l'occupation des locaux (grève sur le tas) est interdite ;
- la séquestration des dirigeants est interdite ;
- les blocus ou piquets de grève sont interdits ;
- empêcher des non-grévistes de travailler est interdit.

L'utilisation abusive du droit de grève peut aboutir à une sanction pénale ou civile, indépendante de la sanction liée au travail (licenciement).

III. La protection des libertés dans la relation de travail

Les syndicats et le comité social et économique ont pour mission de défendre les droits des salariés dans l'entreprise.

A. Le syndicat et le délégué syndical dans l'entreprise

1. Le syndicat défend les droits des salariés

Le Code du travail définit le syndicat :

Article L2131-1 du Code du travail

Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans leurs statuts.

Un syndicat est une organisation sans but lucratif dont le but est de défendre les droits et les intérêts des personnes mentionnées dans leurs statuts.

Le syndicat permet de rassembler les employés pour défendre leurs droits face aux employeurs.

Il existe des syndicats représentatifs au niveau national.

Pour être représentatif, un syndicat doit remplir sept critères :

- le respect des valeurs républicaines ;
- l'indépendance ;
- la transparence financière ;
- une ancienneté minimale de deux ans ;
- une influence (activité et expérience) ;
- un effectif d'adhérents et de cotisations ;
- une audience auprès des salariés.

2. Le délégué syndical est le relais du syndicat dans l'entreprise

Les syndicats représentatifs peuvent désigner, dans chaque entreprise, une personne qui le représente : c'est le délégué syndical.

Le délégué syndical 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 négocie les accords collectifs.

L'entreprise doit accorder des heures au délégué, sur son temps de travail, afin qu'il puisse accomplir sa mission.

Le rôle du délégué syndical :

- faire le lien entre les salariés et le syndicat : il leur explique les revendications ou possibilités de défense, ou leurs droits.
- porter les revendications des salariés devant les employeurs. Il joue le rôle de négociateur.

Tous les détails : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F102>

B. La liberté syndicale

Article L2141-1

Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix [...]

Article L2141-3

Tout membre d'un syndicat professionnel peut s'en retirer à tout instant, même en présence d'une clause contraire. [...]

Article L2141-4

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République, en particulier de la liberté individuelle du travail.

[...]

Article L2141-5

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail. [...]

La liberté syndicale est la règle qui énonce que toute personne peut adhérer librement à un syndicat.

Toute personne peut également choisir de ne pas adhérer à un syndicat.

Ces principes sont complétés par des règles énonçant que l'employeur ne peut pas prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat pour décider de la promotion, de la formation ou de mesures disciplinaires visant le salarié.

Les représentants du personnel bénéficient ainsi d'une protection spéciale, liée à leurs fonctions.

L'employeur qui voudrait licencier un représentant du personnel doit demander l'autorisation de l'inspecteur du travail. Il doit prouver que ce n'est pas une mesure discriminatoire.

Exemple : un employeur ne peut pas décider de licencier un délégué syndical au motif qu'il aurait organisé une grève au sein de l'entreprise.

C Le comité social et économique représente le personnel dans l'entreprise

Article L2311-2

Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés. [...]

Le comité social et économique est une instance interne à l'entreprise qui représente le personnel.

Il est obligatoire dans les entreprises de plus de 11 salariés.

Il est composé de membres élus par les salariés de l'entreprise pour 4 ans.

Il a été créé par ordonnance en 2017 et rendu obligatoire avant janvier 2020.

Il est composé :

- de l'employeur (Président du CSE) et de 3 salariés : ils ont un rôle consultatif ;
- de membres élus par leurs pairs lors des élections professionnelles.

Ses missions :

- Présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives : aux salaires, à l'application du Code du travail, à la protection sociale, aux conventions et accords applicables dans l'entreprise.
- Promouvoir : la santé, la sécurité, l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.
- Enquêter en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.
- Saisir si besoin l'inspection du travail en cas de plainte sur un manquement aux règles.

Dans les entreprises de **plus de 50 salariés**, le CSE a des **missions supplémentaires** :

- Assurer la prise en compte des salariés dans la gestion de l'entreprise ou la formation professionnelle
- Être informé des questions concernant les modifications : des effectifs, de l'organisation de l'entreprise, des conditions de travail, des technologies.

Sources : Code du travail, articles L2312-5 et L2312-8.