

Chapitre 8 Les libertés individuelles et collectives des salariés

Si la reconnaissance d'un certain nombre de libertés commence symboliquement en France avec la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen (DDHC), il est important d'observer que cette reconnaissance s'est poursuivie tout au long des XIX^e et XX^e siècles.

Aujourd'hui, on retrouve l'ensemble de ces libertés dans trois documents nationaux de référence :

- la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de **1789**,
- Le préambule de la Constitution de **1946**,
- et la Charte de l'environnement de **2005**, mais également dans des textes internationaux tels que la Déclaration universelle des droits de l'homme (**1948**), la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales (**1950**) ou encore la Convention internationale des droits de l'enfant (**1989**).

Certaines de ces libertés vont, à l'occasion de la relation de travail, subir un certain nombre de restrictions. Pour que ces dernières soient considérées comme légales elles devront respecter des conditions spécifiques.

Le salarié est avant tout un citoyen. Ses libertés fondamentales doivent donc également être respectées dans le cadre du lien de subordination impliqué par la relation de travail salarié. Cependant l'employeur doit pouvoir mener à bien sa mission de gestion de l'entreprise. Le droit du travail intervient donc pour encadrer l'exercice de ces libertés.

Certaines des libertés proclamées vont, à l'occasion de la relation de travail, subir un certain nombre de restrictions.



À retenir !

Des libertés protégées

- Les droits de la personne humaine et leurs prolongements : la liberté, l'égalité, le droit de propriété et, par extension, la liberté d'opinion, l'égalité devant la loi, devant l'impôt, la liberté de penser...
- Les droits sociaux, économiques et culturels : le droit de grève, le droit syndical, le droit au travail.
- Les droits de solidarité : développement durable, droit à la paix...

La mise en œuvre des libertés dans le cadre de la relation de travail

Deux conditions sont nécessaires pour qu'une liberté soit réduite dans le cadre du travail

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

- **La liberté d'expression** ne peut s'exprimer sans limite. Le salarié devra prendre garde à ne pas abuser de ce droit. Il a ainsi été jugé que des propos injurieux, diffamatoires, insultants ou excessifs constituaient un abus de droit et pouvaient donc être à l'origine de sanctions. L'usage des nouvelles technologies et notamment des réseaux sociaux rendent cet abus de droit plus « facile » et surtout plus « prouvable ».
- **Le droit au respect de la vie privée** regroupe la protection du domicile, la protection de l'image et la protection de l'intimité (santé, religion, politique, sexualité, casier judiciaire...). Ce droit au respect de la vie privée peut cependant, à de nombreuses occasions, être mis à mal dans le cadre de la relation de travail (procédure d'embauche, systèmes de surveillance, messagerie personnelle, tenue vestimentaire...).
- **La grève** est définie comme une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer les revendications professionnelles. Le salarié gréviste voit son contrat de travail suspendu. Le salarié ne fournit pas le travail et l'employeur ne rémunère pas le salarié.
- **La reconnaissance de la liberté syndicale** se compose de deux éléments différents. La loi reconnaît, d'une part, la liberté collective de fonder un syndicat et, par ailleurs, elle reconnaît à chacun le droit individuel d'adhérer ou non à un syndicat.
- **Le Comité social et économique (CSE)** est une instance dont le rôle est de représenter les salariés auprès de l'employeur. Les représentants du personnel au CSE sont issus des élections professionnelles organisées par l'employeur.