

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.

1. Des libertés protégées

Le fait que ces différents droits aient été reconnus sur une période longue a conduit à parler de générations de droit.

A. Les droits de la personne humaine et leurs prolongements

Il s'agit des droits dits de première génération. On retrouve ici, parmi les droits individuels fondamentaux, la liberté, l'égalité, le droit de propriété... Par « extension », seront reconnus la liberté d'opinion, l'égalité devant la loi, l'égalité devant l'impôt, la liberté de pensée...

Ces droits initialement proclamés dans la DDHC seront souvent repris, précisés dans des textes d'application générale (Code civil, du commerce). Ainsi, les libertés relatives à la vie privée, la liberté vestimentaire, la liberté de disposer de son corps, la liberté d'expression, d'opinion seront précisées et protégées.

B. Les droits sociaux, économiques et culturels

Il s'agit des droits dits de deuxième génération car reconnus plus tardivement (années 1930-1940). Ainsi, la Constitution de 1946 va reconnaître pleinement le droit de grève (déjà reconnu en 1864 mais bien peu protecteur), le droit syndical (alors que les syndicats n'étaient plus illégaux depuis 1884), le droit au travail...

C. Les droits de solidarité

Ces droits dits de troisième génération comprennent à la fois des droits qui tiennent à l'environnement ou au développement durable (Charte de l'environnement) ou à la paix...

2. Les libertés individuelles des salariés dans le cadre de la relation de travail

La règle générale applicable pour la mise en œuvre de ces différents droits dans le cadre de la relation de travail est l'article L. 1121-1 du Code du travail.

Cet article prévoit 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.* » Deux conditions sont donc systématiquement 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.

A. La mise en œuvre de la liberté d'expression (devoir de loyauté)

- ❖ *L'article 11 de la DDHC* reconnaît la liberté d'expression. Si cette liberté d'expression doit être encadrée pour assurer le respect de l'ordre public, cette limitation existe également dans le cadre de la relation de travail.

La Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 précise que chacun peut exprimer librement ses pensées et ses opinions. Cependant, il ne faut pas abuser de cette liberté. Ainsi, si un salarié est libre d'exprimer ses opinions politiques dans et en dehors de l'entreprise, il ne peut pas tenir publiquement des propos injurieux, diffamants, dénigrants à l'égard de son entreprise ou de ses supérieurs hiérarchiques.

Il apparaît cependant évident que cette liberté 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, rend cet abus de droit plus « facile » et surtout plus « prouvable ». Dans ce domaine, la jurisprudence précise cependant que pour caractériser un abus de droit il convient de vérifier que les échanges en question relèvent de discussions publiques et non privées.

Cette limite se base en effet sur **l'obligation de loyauté** du salarié à l'égard de son employeur. Celle-ci consiste, de façon générale, à ne pas nuire à la réputation ou au bon fonctionnement de la structure qui l'emploie, notamment par des actes de dénigrement ou de concurrence. Le droit du travail encadre donc la liberté des salariés : tout manquement à ce devoir de loyauté peut être sanctionné.

- ❖ *Le Code du travail* reconnaît la liberté d'expression.

Ainsi l'article L. 2281-1 prévoit : « 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 » et l'article L. 2281-3 de son côté prévoit que : « 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 ».

Par ailleurs, la liberté d'expression des salariés questionne également l'obligation de loyauté à la charge du salarié. Ainsi, le juge considère que cette obligation n'est pas respectée chaque fois que le salarié tient des propos préjudiciables à l'employeur ou à l'entreprise. Il apparaît alors que la marge d'appréciation des juridictions est vaste.

B. La mise en œuvre du respect de la vie privée

Le droit au respect de sa vie privée est clairement prévu par l'article 9 du Code civil : « Chacun a droit au respect de sa vie privée ». La question principale ici est de définir la vie privée. On regroupe sous cette appellation plusieurs éléments : la protection du domicile, la protection de l'image et la protection de l'intimité (santé, religion, politique, sexualité, casier judiciaire...).

Toute personne a droit au respect de sa vie privée, y compris le salarié sur son lieu de travail et pendant son temps de travail. L'employeur ne peut pas s'immiscer dans la vie privée des salariés et encore moins les sanctionner pour un fait relevant de leur vie personnelle.

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. Lors de l'embauche, par exemple, les éventuelles questions lors de l'entretien doivent avoir un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou l'évaluation des compétences envisagée. Il en sera de même pour toutes les décisions prises par l'employeur au regard d'éléments de la vie privée du salarié (promotion, licenciement...).

Là encore, ce droit est encadré pour être **concilié avec l'intérêt de l'entreprise**. L'employeur peut donc prendre des mesures lorsque la sphère personnelle empiète de façon abusive sur la sphère professionnelle. Il ne peut cependant pas consulter les dossiers qui sont identifiés comme « personnels » par le salarié, même sur un ordinateur mis à disposition par l'employeur.

- **La tenue vestimentaire**, ou plus largement l'apparence physique (L. 1132-1 du Code du travail), dans le cadre de la relation de travail, peut également être un sujet de discorde par rapport au respect de la vie privée. Ces situations renvoient au port de vêtements ou équipements de sécurité, au port de vêtement jugés inadaptés, mais également aux problématiques liées aux tatouages, piercing, coiffures...

Dans ces situations le juge recherchera si l'interdiction ou la restriction en cause est bien justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

L'employeur peut également **surveiller** l'activité de ses salariés, à condition de les en informer. Le dispositif de surveillance doit être **justifié** (vols dans l'entreprise, problèmes de sécurité...) et proportionné au but recherché (si les vols ont eu lieu sur le distributeur de boisson du rez-de-chaussée, l'installation de caméras à tous les étages de l'entreprise ne sera pas proportionnée). Les instances représentatives du personnel doivent systématiquement être informées.

Le contrôle des documents détenus par le salarié peut également porter atteinte à la vie privée. Le problème de l'accès au poste informatique, aux mails du salarié se rencontre fréquemment. L'employeur est en général propriétaire du matériel utilisé par le salarié. Il peut avoir accès, hors la présence du salarié, à l'ensemble des documents et mails professionnels.

- Une difficulté peut apparaître concernant l'ouverture des mails. La jurisprudence considère que l'employeur n'a pas accès aux mails identifiés comme personnels. Elle admet également le caractère personnel des échanges dès lors qu'ils sont issus de messageries non professionnelles même si ces dernières sont accessibles depuis le poste de travail.

En cas d'atteinte à la vie privée des salariés, l'employeur peut être condamné (un an d'emprisonnement et/ou 45 000 euros d'amende pour la personne physique, 225 000 euros maximum d'amende pour la personne morale).

3. Les libertés collectives : l'exemple du droit de grève

- **Le droit de grève est un droit constitutionnel.** La notion de grève a été édictée par la jurisprudence comme étant une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer les revendications professionnelles.

Cette notion est essentielle pour la reconnaissance du régime juridique du gréviste.

La grève est un arrêt concerté et collectif du travail, qui a pour but d'appuyer des revendications professionnelles non satisfaites et connues de l'employeur. Si un arrêt de travail ne peut être qualifié de grève, les salariés concernés devront être en mesure de le justifier. Si tel ne devait pas être le cas, l'employeur peut considérer qu'il y a manquement aux obligations contractuelles et éventuellement envisager des sanctions disciplinaires.

A. Les conditions d'exercice du droit de grève

Trois conditions doivent être réunies :

- un arrêt total du travail ;
- une concertation des salariés, donc une volonté commune ;
- des revendications professionnelles (par exemple l'amélioration des conditions de travail ou la hausse des salaires).

Si les trois conditions ne sont pas réunies, il s'agit d'un mouvement illicite. Les salariés concernés risquent donc d'être sanctionnés pour faute lourde.

Par ailleurs, les grévistes doivent respecter le travail des non-grévistes. Le blocage de l'accès du site ou les dégradations de locaux ou de matériel ne relèvent pas d'une grève et sont illicites.

B. Les conséquences de la grève

Le salarié gréviste **voit son contrat de travail suspendu**, c'est-à-dire que le temps de la grève, le contrat de travail se poursuit mais n'est pas exécuté. Le salarié ne fournit pas le travail et l'employeur ne rémunère pas le salarié. Le salarié ne peut être sanctionné pour fait de grève.

Il existe toutefois des circonstances spécifiques qui peuvent conduire l'employeur à sanctionner un salarié gréviste. L'article L. 2511-1 du Code du travail prévoit que « l'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail sauf faute lourde imputable au salarié [...] ».

Sont considérées comme des fautes lourdes par les juges : les actes de violence (coups, séquestrations...), l'entrave à la liberté du travail (blocage complet de l'entreprise pour les non-grévistes...).

Les juges peuvent également considérer que dans certaines circonstances il y a abus du droit de grève. Il s'agit de toutes les situations dans lesquelles peut être constatée une désorganisation manifeste et anormale de l'entreprise.

En cas de grève, l'employeur reste tenu de fournir un travail et donc une rémunération aux salariés non-grévistes. Si la situation peut être qualifiée de force majeure, ces obligations disparaissent.

4. Le rôle des représentants du personnel

Les représentants du personnel **représentent le personnel auprès de l'employeur**. On peut distinguer le comité social et économique (CSE) et le délégué syndical.

A. Le délégué syndical

- **La reconnaissance de la liberté syndicale remonte à la loi Waldeck-Rousseau de 1884** qui abroge la loi Le Chapelier de 1791 qui interdisait les groupements professionnels. Depuis, le préambule de la constitution de 1946 expose clairement : « Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix ». Depuis 1971, ce droit se voit reconnaître une valeur constitutionnelle.

Cette liberté 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.

Concernant la liberté collective, le Code du travail précise dans l'article L. 2131-1 que 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 institution représentative des salariés qui a pour but la défense des intérêts économiques, professionnels et sociaux individuels et collectifs des salariés. C'est une association qui peut avoir une section dans les entreprises. La liberté syndicale est reconnue par le droit. Chaque salarié peut défendre ses droits et intérêts par l'action syndicale. Il peut également adhérer librement au syndicat professionnel de son choix ou choisir de n'adhérer à aucun syndicat.

Le délégué syndical représente son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations. Il participe à la négociation collective. À la différence des membres du CSE, le ou les délégués syndical/aux ne sont pas élus mais désignés par le syndicat.

L'employeur ne peut pas prendre en compte l'appartenance à un syndicat pour prendre des décisions discriminatoires. L'entrave à l'exercice du droit syndical est punie d'une peine d'emprisonnement de 1 à 3 ans et/ou d'une amende de 3750 euros.

B. La reconnaissance du Comité Social et Economique (CSE)

Le comité social et économique est obligatoire dans les établissements d'au moins onze salariés. Sa composition et ses missions dépendent de l'effectif de l'entreprise. Les représentants du personnel au CSE sont issus des élections professionnelles organisées par l'employeur. Leur mandat est de 4 ans. Ses membres sont élus et représentent les salariés auprès de l'employeur, notamment lors de réunions mensuelles. Ils peuvent faire des suggestions sur l'organisation générale de l'entreprise. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE est également consulté sur différents sujets comme les licenciements économiques, la durée du travail, la formation professionnelle...

En fonction de l'effectif de l'entreprise, le CSE pourra avoir des missions différentes. D'une manière générale, la délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale ainsi que les conventions et accords applicables dans l'entreprise. Elle contribue par ailleurs à promouvoir la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise.

Pour mener à bien ces différentes missions, le CSE dispose de moyens matériels et financiers nécessaires définis en fonction de la masse salariale.

Les représentants du personnel, syndiqués ou non, disposent d'un statut particulier. Ce sont des salariés protégés notamment contre les licenciements. Pour que de tels licenciements puissent intervenir, ils devront être autorisés par l'inspection du travail.