

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

Chapitre 3 : Les libertés individuelles et collectives

Notions abordées

- La limitation des libertés individuelles.
 - La liberté d'expression
 - Le devoir de loyauté.
 - Le respect de la vie privée
 - Le droit de grève.
 - La liberté syndicale.
 - Le comité social et économique.
 - Le délégué syndical.
- Apprécier le caractère licite d'une grève ;
 - Apprécier le respect des droits individuels et collectifs des salariés dans une situation donnée ;
 - Apprécier le respect des droits individuels et collectifs des salariés dans une situation donnée ;
 - Expliquer les rôles des partenaires sociaux et des représentants salariés dans une entreprise

Objectifs

Les libertés fondamentales du citoyen doivent être respectées dans la relation de travail. Elles font néanmoins l'objet d'un encadrement spécifique par le droit du travail.

Les limitations des libertés individuelles des salariés sont admises dès lors qu'elles sont, comme l'indique le Code du travail, « justifiées par la nature de la tâche et proportionnées au but recherché ». Ces limitations ont une importance particulière du fait des usages des technologies numériques.

Les libertés individuelles et collectives sont étudiées au travers du respect de la vie personnelle du salarié au travail et de la liberté d'expression.

Le droit de grève, exemple emblématique des libertés collectives du salarié, est étudié à partir de ses conditions d'exercice et de ses conséquences.

Les représentants du personnel (élus au Comité social et économique, et les délégués syndicaux) participent à l'exercice de ces libertés. L'étude se limite à mettre en évidence leurs missions essentielles.

I. Les libertés individuelles des salariés

A. La liberté d'expression du salarié

Situation Le tweet de trop

Emmanuel travaille pour l'entreprise Nolimit. Très actif sur les réseaux sociaux, il publie plusieurs fois par jour: « Ce midi, j'ai mangé des frites ! », « Je vais me coucher. » Bref, il informe sa communauté de tous ses faits et gestes. Lorsqu'il a appris que son entreprise comptait fermer trois sites de production alors qu'elle fait des bénéfices, il a partagé son humeur par un tweet acerbe: « Nolimit, porte bien son nom. Ses dirigeants: tous des abrutis, des incapables et des escrocs »



Trois jours plus tard, il reçoit un courrier l'invitant à un entretien préalable à des mesures disciplinaires. L'entreprise lui reproche d'avoir injurié et diffamé les membres de la direction avec ce message.

Emmanuel répond aussitôt que d'une part il est libre de s'exprimer et que d'autre part son tweet s'adressait à ses « amis » qui font partie de sa communauté. La direction lui explique que tout le monde pouvait voir ses différents tweets. La direction décide de sanctionner Emmanuel. En réaction, ce dernier saisit le juge pour atteinte à sa liberté d'expression.

DOC. 1

La liberté d'expression et ses abus

Le salarié jouit de la liberté d'expression prévue par la déclaration des droits de l'homme et du citoyen (DDHC) de 1789 hors de l'entreprise et en son sein. Elle permet à chacun d'exprimer librement ses pensées et ses opinions. Cette liberté d'expression n'est pas sans limite. La DDHC prévoit qu'il ne faut pas en abuser. Ainsi, si un salarié est libre d'exprimer ses opinions dans et en dehors de l'entreprise, il n'est pas libre, sans commettre d'abus, de tenir publiquement des propos injurieux, diffamants, dénigrants, dans ou en dehors de l'entreprise à l'égard de son entreprise ou de ses supérieurs hiérarchiques.

DOC. 2

Article L1222-1 du Code du travail



Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

DOC. 3

Le devoir de loyauté

- **L'obligation de loyauté du salarié** à l'égard de son employeur **comprend un devoir de fidélité, de confidentialité et de non-concurrence**. Cette obligation 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 : propos préjudiciables, utilisation non autorisée de la propriété de l'employeur dans des buts privés, débauchage de travailleurs ou de clients, offre ou acceptation de pots-de-vin, détournement de fonds...
- **Cette obligation est renforcée selon le niveau hiérarchique** des salariés.
- Le droit du travail encadre donc la liberté des salariés : **tout manquement à ce devoir de loyauté peut être sanctionné**, être une cause réelle et sérieuse de licenciement, voire constituer une faute grave ou lourde pouvant justifier le départ immédiat du salarié de l'entreprise sans préavis ni indemnités. **Il est également possible d'engager la responsabilité du salarié qui a causé un préjudice après avoir quitté l'entreprise.**

- 1) **Rappelez et qualifiez juridiquement les faits à l'origine du litige entre Emmanuel et sa direction.**
- 2) **Définissez la notion de liberté d'expression.**
- 3) **Présentez le devoir de loyauté.**
- 4) **Formulez l'argumentation juridique que pourrait utiliser Emmanuel d'une part, son employeur d'autre part.**
- 5) **Justifiez pourquoi la liberté d'expression du salarié est limitée.**

B. Le respect de la vie privée**Situation**

Nourdine dirige une entreprise qui fabrique des montres haut de gamme. Cette entreprise compte 25 salariés qualifiés.

Nourdine est un manager très directif, et passe beaucoup de temps à vérifier le travail de ses équipes. Il a même décidé d'installer à leur insu des caméras de vidéosurveillance dans la salle de repos pour contrôler leurs temps de pause. Cette semaine, il a convoqué deux salariés, Clémentine et Gaëtan,

pour les informer qu'ils excédaient de trois minutes leur temps de pause, vidéo à l'appui. Il a même décidé de prononcer un avertissement.

Les deux salariés sont surpris des techniques dont a usé Nourdine pour les sanctionner. Ils se sentent atteints dans leur vie privée et annoncent à Nourdine que s'il les sanctionne, ils n'hésiteront pas à saisir le juge pour cette atteinte à leur liberté individuelle.

DOC. 6

Articles du Code du travail**L. 1222-4**

Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance.

L. 2312-38 (extrait)

Le comité [social et économique] est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

DOC. 7

Vidéosurveillance et vie privée

Un employeur [peut] surveiller ses salariés au travail [...], mais à condition de respecter le principe de transparence. L'employeur peut utiliser un système de vidéosurveillance dans sa société, **s'il justifie d'une préoccupation de sécurité**. [Il] doit informer chaque salarié individuellement et le règlement intérieur doit faire mention de ce système. De plus, l'employeur est tenu de consulter les représentants du personnel avant de mettre en place les moyens de surveillance. Enfin, les moyens mis en place doivent être justifiés (problèmes de sécurité, vols récurrents, etc.) et proportionnés au but recherché. [...]

Le salarié qui découvre que son employeur le surveille sans son accord peut agir en justice, devant le Conseil de prud'hommes, pour obtenir le retrait des moyens de surveillance. De plus, l'employeur peut être pénalement condamné à un an de prison et 45 000 euros d'amende.

À savoir : des enregistrements obtenus de manière illégale ne peuvent être utilisés par l'employeur pour motiver une sanction du salarié ou dans le cadre d'un litige contre lui. La preuve doit avoir été obtenue de manière loyale.

Saisirprudhommes.com, février 2020

DOC. 4

**Extrait
de l'article 9 du Code civil**

Chacun a droit au respect de sa vie privée.

DOC. 5

**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.

- 6) Rappelez et qualifiez juridiquement les faits à l'origine du litige entre Nourdine et les deux salariés.**
- 7) Présentez les pouvoirs de l'employeur en matière de vidéosurveillance des salariés.**
- 8) Formulez l'argumentation juridique que pourrait utiliser Gaëtan d'une part, son employeur d'autre part.**
- 9) Identifiez les sanctions en cas d'atteinte illégale à la vie privée des salariés.**

II. Les libertés collectives des salariés : exemple du droit de grève

C. Les conditions d'exercice du droit de grève

Situation : Deux réseaux de transports en grève en Franche Comté

Le coup d'envoi du bac n'a pas refroidi les chauffeurs grévistes du réseau Evolity Montbéliard qui poursuivent leur mouvement de grève, entamé fin mai, pour la 7ème journée, ce lundi. Il s'agit d'une grève perlée¹, portant sur les conditions de travail une heure de grève le lundi matin et une autre heure de grève le vendredi en fin d'après-midi. [...]. Les syndicats dénoncent une détérioration des conditions de travail [...]. À Belfort, où un préavis de grève a également été déposé chez Optymo, le mouvement porte sur les salaires. [...] : les syndicats demandent 2 % de hausse, contre la revalorisation de 1,1 % proposée par la direction.

1. Une grève perlée est une succession d'arrêts de travail de courte durée.

Jonathan Landais, Christophe Beck, Hervé Blanchard, Francebleu.fr, 16 juin 2019

DOCUMENT 8 Le droit de grève

La grève est un arrêt concerté et collectif du travail, en vue d'appuyer des revendications professionnelles non satisfaites et connues de l'employeur.

Document 9 L'exercice du droit de grève

Qu'est-ce qui caractérise un mouvement de grève ?

- La collectivité du mouvement : il suffit de deux personnes. Il n'y a pas grève si l'arrêt de travail concerne un seul salarié sauf s'il s'associe à une grève nationale.
- La cessation totale du travail : il n'y a pas grève s'il y a cessation partielle du travail (arrêt d'une seule tâche ou cessation du travail seulement à certaines heures) ou un ralentissement volontaire des cadences.
- Des revendications d'ordre purement professionnel : Il n'y a pas de grève sans revendication.

Attention : les mouvements qui ne respectent pas ces trois caractéristiques ne sont pas des grèves. Les salariés qui y participent ne sont donc pas protégés par le droit de grève et ils peuvent faire l'objet de sanctions de la part de leur employeur.[...]

*Le droit de grève doit s'exercer sans abus. Ainsi, si vous êtes gréviste, vous êtes tenu de respecter le travail des non-grévistes. [...]. De même, les actes de violence et détériorations commis pendant une grève constituent des délits pouvant entraîner des condamnations pénales. Les syndicats comme les grévistes sont responsables des abus commis pendant une grève. L'employeur et les non-grévistes peuvent demander réparation devant les tribunaux.

Journaldunet.fr, 27 janvier 2019

Document 10 La grève, un mouvement collectif

La grève doit être suivie par au moins deux salariés. La cessation du travail peut être limitée à une fraction du personnel (un atelier, une catégorie de personnel...) même minoritaire. Mais l'arrêt de travail d'un seul salarié n'est pas une grève, sauf si son action répond à un mot d'ordre national ou s'il est le seul salarié de l'entreprise.

Travail-emploi.gouv.fr, 28 novembre 2018

- 10) Déterminez les revendications du mouvement de grève des chauffeurs de bus de Evolity et de Optymo.**
- 11) Expliquez comment les salariés exercent leur droit de grève.**
- 12) Identifiez les conditions d'exercice du droit de grève.**
- 13) Déterminez si ces mouvements de grève sont licites en justifiant votre réponse.**

Situation

Seine-Maritime : l'usine de Nutella et Kinder Bueno bloquée depuis une semaine

L'usine Ferrero de Villers-Écalles (Seine-Maritime) qui produit 600 000 pots de Nutella par jour, soit un quart de la production mondiale de la pâte à tartiner, mais aussi la barre chocolatée Kinder Bueno, est en grève.

Depuis mardi dernier, environ 160 des 400 salariés ont cessé le travail pour demander des augmentations des salaires mais aussi des investissements dans l'outil de production. [...] Sur les quatre lignes dédiées à la fabrication de Nutella, seule une fonctionne encore à hauteur de 20 % de sa capacité. [...] Les raisons du blocage ? Au cours des négociations annuelles obligatoires, la direction aurait proposé une hausse de 30 € brut. De leur côté, les salariés réclament une augmentation générale de 4,5 % ainsi qu'une prime de pouvoir d'achat de 900 € pour les ouvriers, techniciens et agents de maîtrise. [...]



Dans un courriel interne, la direction de l'usine a fait savoir qu'elle considérait que le blocage de l'accès du site était « totalement illégal ». [Elle] se dit « dans l'obligation de mettre en application une décision de justice visant à débloquent l'accès à l'usine ». « Cette décision est contraignante sous peine de paiement d'une astreinte de 1 000 euros par heure et par personne bloquant illégalement l'accès au site », souligne-t-elle en disant dit toutefois prête à reprendre les négociations à condition que les blocages cessent.

Le Parisien, 3 juin 2019

Situation

Grève et blocus à l'usine Danone de Villecomtal

Depuis lundi, un mouvement de grève affecte l'usine Danone de Villecomtal-sur-Arros. La CGT évoque « la souffrance psychologique » des salariés de l'atelier de conditionnement qui subiraient « le plan de productivité à outrance » mis en œuvre par la direction. Alors que le conflit entre dans son 2^e jour, des négociations sont en cours ce mardi soir.

Huit points ont été rédigés sur le cahier de revendications présenté à la direction. Plusieurs arrêts de travail avaient déjà été recensés ces derniers mois dans cette usine gersoise par des salariés se plaignant de mauvaises conditions de travail. [...]

Depuis dimanche minuit, l'usine est donc en grève avec blocage des camions. Des huissiers sont venus constater à plusieurs reprises la situation de blocage. Une procédure judiciaire devrait être lancée contre les salariés pour libérer l'accès au site.

De leur côté, les grévistes ont établi une liste de revendications. « L'ensemble des salariés avec les élus CGT ne demandant plus que deux choses afin de sortir du conflit : l'embauche de deux personnes en CDI Danone sous contrat employeur ainsi que la mise en place d'une personne temporairement pour assurer les pauses des salariés ainsi que d'autres tâches en annexe, le temps que des solutions matérielles soient trouvées pour enlever le stress et le mal-être psychologique des salariés de l'atelier conditionnement. » Ce matin encore, la CGT regrettait que « la direction reste encore fermée à ces simples propositions, donc le blocage continuera par les salariés ». Mais en toute fin de journée ce mardi, on apprenait qu'un accord de fin de conflit était en cours de négociation. À suivre...

Ladepeche.fr, 2 avril 2019

14) Pour chacune des situations suivantes, déterminez les revendications des grévistes et évaluez si ces mouvements remplissent les conditions d'exercice du droit de grève.

D. Les conséquences de la grève

Situation Qui ne tente rien n'a rien

Julie travaille dans une entreprise de maroquinerie. Elle gère les approvisionnements de matières premières. Il y a quinze jours, elle a fait grève avec ses collègues pour obtenir de meilleures conditions de travail, notamment des locaux à l'abri du bruit des machines. Leur employeur a alors satisfait leur revendication. À la fin du mois, Julie reçoit son bulletin de paye. Elle constate que son employeur lui a retenu les jours de grève qu'elle a effectués. Elle ne comprend pas et se rend dans le bureau de son employeur pour lui rappeler qu'il doit lui payer les jours de grève. Ce dernier lui répond qu'un jour de grève est un jour non payé puisque le travail n'a pas été réalisé. Julie insiste. Elle lui explique que, si elle a fait grève, c'est parce qu'il n'a pas voulu satisfaire ses revendications. Il porte donc une part de responsabilité et Julie exige le paiement des jours de grève, jours qui auraient été travaillés et payés s'il avait satisfait les revendications des salariés plus tôt. L'employeur croise les bras et insiste. Un jour de grève est un jour non payé. Julie compte bien se faire rémunérer.

Document 11 Les conséquences de la grève pour les salariés

La grève suspend le contrat de travail mais ne le rompt pas, sauf en cas de faute lourde du salarié [...].

Aucun salarié ne peut être sanctionné, ni faire l'objet d'une discrimination pour avoir fait grève. [...]. L'employeur retient sur la paie du salarié une part du salaire...]. La retenue sur la rémunération doit être proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail. Toute retenue supérieure est interdite. L'exercice du droit de grève ne doit pas être mentionné sur le bulletin de paie du gréviste.[...]

L'employeur doit fournir du travail aux non-grévistes et les rémunérer, sauf s'il peut prouver qu'il a été dans l'impossibilité de faire fonctionner l'entreprise.

Service-public.fr, 15 novembre 2019

15) Rappelez et qualifiez juridiquement le litige entre Julie et son employeur.

16) Identifiez les prétentions de Julie.

17) Présentez les conséquences d'une grève pour les salariés grévistes et non-grévistes.

18) Formulez l'argumentation juridique que pourrait proposer Julie d'une part, son employeur d'autre part.

Situation Le meneur

Will travaille dans une entreprise qui fabrique et vend des skis. La semaine dernière, il a fait grève avec ses collègues pour obtenir une augmentation de salaire. En effet, l'entreprise connaît une croissance à deux chiffres depuis trois ans, et les salariés, qui ont fait des efforts pour obtenir ce résultat, ont souhaité obtenir une part de cette richesse supplémentaire. L'employeur a répondu que ce n'était pas le moment, ce qui a provoqué la décision des salariés d'exercer leur droit de grève. Will a été le moteur de ce mouvement. C'est lui qui a géré la négociation avec l'employeur et c'est également lui qui a organisé la concertation et le déclenchement du mouvement de grève.

Depuis, son employeur a décidé de le licencier. Il craint que Will ne soit un élément fort qui perturbe le bon déroulement de la stratégie de l'entreprise. Il l'a convoqué dans les règles du droit du travail et a décidé de le licencier au motif que son charisme auprès des salariés lors

de la grève risque de perturber la pérennité de l'entreprise. Will ne croit pas ce qu'il entend. Il affirme que le droit de grève est un droit constitutionnel. Il n'a fait que mobiliser des salariés qui avaient tous le même avis. L'employeur lui explique que sa décision est la plus satisfaisante pour l'ensemble des partenaires. Will promet de se défendre et décide de saisir le conseil de prud'hommes.

DOC. 13**La discrimination liée à l'exercice du droit de grève est un préjudice**

La chambre sociale de la Cour de cassation s'est récemment prononcée sur la réparation de **la discrimination liée à l'exercice du droit de grève**. Cette décision affirme qu'une telle discrimination, par sa seule existence, **constitue un préjudice qui peut être réparé**.

L'arrêt rendu par la Cour de cassation le 7 novembre 2018, concerne un salarié de la société Exxonmobil Chemical France qui a été gréviste pendant quatre jours en avril 2012, soit 32 heures. La société a alors pratiqué une retenue sur salaire au détriment du salarié qui réduisait aussi les primes dont il aurait dû bénéficier pleinement. Celui-ci a donc saisi les prud'hommes pour demander la restitution du salaire non perçu et la réparation du préjudice moral subi.

La cour d'appel a accédé à la demande du salarié en demandant le paiement des primes dues au salarié pour un montant de 309,73 euros ainsi que le paiement d'une somme correspondant au préjudice moral de discrimination liée à l'exercice du droit de grève pour un montant de 1 000 euros.

Entreprise.news, 14 novembre 2018

DOC. 12**Article L. 2511-1 du Code du travail**

L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail, sauf faute lourde imputable au salarié. Son exercice ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire telle que mentionnée à l'article L. 1132-2, notamment en matière de rémunérations et d'avantages sociaux.

Tout licenciement prononcé en absence de faute lourde est nul de plein droit.



19) Rappelez et qualifiez juridiquement les faits à l'origine du litige entre Will et son employeur.

20) Expliquez comment le droit du travail protège les salariés grévistes.

21) Formulez l'argumentation juridique que pourrait proposer Will d'une part, son employeur d'autre part.

III. Le rôle des représentants du personnel

A. Le délégué syndical

Situation**La fabrique de crèmes glacées**

Ana travaille dans une entreprise qui fabrique des crèmes glacées américaines. Cette entreprise connaît une croissance et un développement très rapides et les salariés souhaitent aussi profiter de cette dynamique. Afin de pouvoir mener des négociations avec la direction de l'entreprise,

une amie a suggéré à Ana de créer une section syndicale « Les ouvriers des crèmes glacées ». Ana se demande si elle peut créer une section syndicale, si elle peut être déléguée syndicale et quelles seront ses missions dans l'entreprise.

DOC. 14



Article L.2141-4 du Code du travail

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.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises conformément aux dispositions du présent titre.

DOC. 15

La liberté syndicale

- **La liberté syndicale est un droit reconnu** par le Code du Travail, la Constitution française et la Convention européenne des droits de l'homme.
- **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.
- Cependant, **les salariés ne peuvent pas abuser de la liberté syndicale.** Ils ne peuvent ainsi pas tenir de propos injurieux, diffamatoires ou contraires aux intérêts de l'entreprise.
- **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 fait encourir une peine d'emprisonnement d'un à trois ans et/ou une amende de 3 750 euros.

22) Donnez votre définition d'un syndicat.

23) Répondez aux interrogations d'Ana en justifiant votre réponse.

24) Déterminez si Ana devra obligatoirement être consultée par l'employeur lorsqu'il prendra des décisions sur les conditions de travail.

E. Le comité social d'entreprise

Situation

L'élue

Juanita travaille pour l'entreprise JB Concept depuis six mois. Adjointe au maire du village dans lequel elle vit, elle souhaite devenir représentante élue du personnel. Cependant, elle s'interroge : si elle connaît bien le fonctionnement des élections municipales et le rôle des élus locaux, elle ne sait pas comment devenir représentante du personnel, ni quelles seront ses missions.

Video « qu'est-ce qu'un syndicat »
1min41



DOC. 17

Les représentants du personnel : le syndicat et son délégué

Le syndicat



- Un syndicat est une institution représentative des salariés qui défend les intérêts économiques, professionnels et sociaux individuels et collectifs des salariés.
- Un syndicat peut avoir une section dans les entreprises. L'employeur ne peut refuser sa création. Cette section syndicale est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés.



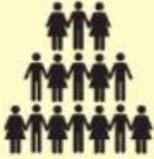
Le délégué syndical

- Il n'est pas élu, il est désigné par la section syndicale.
- Il représente son syndicat auprès de l'employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations.
- Il participe à la négociation collective.

DOC. 16

Les représentants du personnel : le CSE

Le CSE
dans une entreprise
de 11 à 49 salariés



Le comité social et économique (CSE)

- est obligatoire dans les entreprises de plus de 10 salariés,
- est composé de membres élus par le personnel de l'entreprise.

Il est consulté sur :

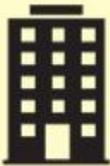
- les licenciements économiques,
- la durée du travail (heures supplémentaires, horaires individualisés),
- la formation professionnelle,
- la fixation des congés payés...

Il est l'interlocuteur

de l'inspecteur du travail :
il peut le saisir de tout problème d'application du droit du travail et l'accompagner, s'il le désire, lors de ses visites dans l'entreprise.

- Il représente le personnel auprès de l'employeur
- Il fait part de toute réclamation individuelle ou collective en matière d'application de la réglementation du travail.

Le CSE
dans une entreprise
d'au moins 50 salariés



Dans une entreprise de plus de 50 salariés, le CSE a des attributions économiques, sociales et culturelles :

il est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et dans le cas d'une procédure de sauvegarde ou de redressement ou de liquidation judiciaire.

Pour remplir ses missions, le CSE dispose de moyens matériels et financiers.

- 25) Expliquez le principe du comité social et économique.
- 26) Déterminez quelles sont les conditions pour devenir représentant élu du personnel.
- 27) Identifiez ses principales missions dans les entreprises de moins de 50 salariés.
- 28) Déterminez si Juanita pourra, en qualité de représentante élue du personnel, demander une augmentation des salaires dans l'entreprise. Justifiez votre réponse.