

Chapitre 9 - Les libertés individuelles et collectives des salariés

Notions :

- 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.

1. Les libertés individuelles des salariés

1.1. Le principe du respect de la vie privée au travail

Le code du travail et la jurisprudence **reconnaissent aux salariés l'exercice de leurs libertés individuelles au travail**. Par exemple : la liberté de se vêtir, de choisir son domicile, de se déplacer, le droit à une vie privée...

Toutefois, des limites à l'exercice de ces libertés sont prévues lorsqu'elles :

- **Sont justifiées par le travail** (exiger un uniforme pour les hôtesses de l'air et les stewards et par exemple)
- **Proportionnées au but à atteindre** (inutile d'exiger un uniforme pour des salariés qui ne sont jamais au contact de la clientèle).

1.2. Vie privée au travail et informatique

L'introduction des nouvelles technologies de l'information et de la communication permet aujourd'hui aux employeurs de contrôler plus facilement le travail de leurs salariés via des outils spécifiques : la vidéosurveillance, le filtrage des mails, la géolocalisation, l'écoute des communications téléphoniques...

Pour préserver les libertés des salariés, il faut que les salariés en soient :

- **Individuellement informés**
- **Les représentants du personnel aient été consultés.**

L'employeur doit permettre au salarié de ne pas être joignable durant ses repos et congés ; 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...) ;

Remarque : tous les fichiers et dossiers stockés sur le lieu de travail sont **présumés être de nature professionnelle**. Ils peuvent donc être librement consultés par l'employeur. Toutefois, le salarié a la possibilité d'identifier ses fichiers et dossiers privés par la mention « personnel ». Ces documents ne pourront alors être consultés par l'employeur **qu'en présence du salarié**.

1.3. La liberté d'expression

La jurisprudence reconnaît à tout salarié le droit fondamental de pouvoir s'exprimer librement, en toute circonstance, sur son emploi et sur ses conditions de travail.

La jurisprudence estime qu'un salarié peut critiquer son entreprise, à condition que cette critique soit justifiée et exprimée en des termes corrects.

Elle exclut et condamne les propos excessifs, injurieux, diffamatoires, ainsi que le dénigrement, a fortiori si ces propos ont été tenus publiquement.

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.

2. Les libertés collectives des salariés : le droit de grève

2.1. Les conditions d'exercice du droit de grève

Définition : une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles.

Quatre conditions pour être licite :

- Ce droit suppose un **arrêt complet du travail**. La grève du zèle, ou la grève perlée qui consiste à simplement ralentir les cadences, sont donc illicites.
- **L'arrêt de travail doit être collectif**. La grève d'un seul salarié est illicite sauf si l'on est dans le cas d'une microentreprise n'ayant qu'un seul salarié, ou encore si le salarié a répondu à un mot d'ordre national.
- La **concertation préalable des salariés** est requise, il convient que ceux-ci se soient mis d'accord.
- Les salariés doivent **exprimer des revendications professionnelles** (par exemple demander une augmentation de salaire). La grève politique est interdite.

2.2. Les conséquences de la grève

En cas de grève, les salariés ne sont plus sous la subordination de l'employeur, le contrat de travail est suspendu, le salaire n'est pas versé.

L'employeur ne peut sanctionner les salariés, sauf faute lourde. Il lui est impossible de remplacer les grévistes par les salariés recrutés en CDD ou par intérim.

2.3. Le contrôle des sanctions par le juge en cas de grève

Le juge, lorsqu'il est saisi, contrôle la régularité des sanctions prises à l'encontre des grévistes. Si un salarié a été licencié à l'occasion d'une grève et que ce licenciement ne repose pas sur une faute lourde, le juge peut prononcer la réintégration du salarié.

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,
- 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. L'exercice des droits et libertés des salariés : le rôle des représentants du personnel

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

- le comité social et économique (CSE) veille à l'expression collective des salariés et présente leurs réclamations ;
- 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.

3.1. Le comité social et économique (CSE)

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

Sa mise en place est **obligatoire dans les entreprises d'au moins 11 salariés**.

Les **membres du CSE** sont élus par les salariés pour une durée maximale de **quatre ans**.

Le CSE exerce plusieurs missions essentielles :

- Il est **informé et consulté** par l'employeur sur de nombreux sujets : orientations stratégiques de l'entreprise, politique sociale, santé, sécurité et conditions de travail, ou encore plan de sauvegarde de l'emploi.
- Il peut **formuler des vœux et des propositions** à destination de la direction.
- Il **présente à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives** des salariés.

Les **compétences, la composition et le fonctionnement** du CSE varient selon la taille de l'entreprise. Dans les plus grandes structures, il dispose notamment de moyens accrus et peut s'appuyer sur des commissions spécialisées (santé, sécurité, formation, etc.).

3.2. Les délégués syndicaux

Le **délégué syndical (DS)** est un représentant du personnel **désigné par un syndicat représentatif** au sein de l'entreprise. Il constitue le relais entre le syndicat et l'employeur.

Ses principales missions sont les suivantes :

- **Présenter les revendications et propositions** du syndicat à l'employeur ;
- **Négocier les accords d'entreprise**, en particulier sur les salaires, la durée et l'organisation du travail, l'égalité professionnelle ou encore l'emploi des travailleurs handicapés.

Le délégué syndical joue donc un rôle central dans la **défense des droits et des intérêts des salariés**.

Conformément au **principe de liberté syndicale**, chaque salarié est libre d'adhérer ou non à un syndicat. Toutefois, **les accords négociés par les délégués syndicaux bénéficient à l'ensemble des salariés**, qu'ils soient syndiqués ou non.

Les **modalités de désignation** des délégués syndicaux dépendent de la taille de l'entreprise.

Les **négociations entre les partenaires sociaux** (employeur et délégués syndicaux) aboutissent souvent à la conclusion d'un **accord collectif d'entreprise**. Cet accord, négocié et signé par les deux parties, permet **d'adapter les règles du Code du travail** aux besoins spécifiques de l'entreprise.