


# Chapitre 7 : Les libertés individuelles et collectives

## Comment le droit du travail encadre-t-il les libertés individuelles du salarié ?

L’article 9 du Code civil dispose que « chacun a droit au respect de sa vie privée ». Ce droit à la vie privée inclut tous les aspects de la vie sociale y compris les activités professionnelles. Cette approche est confirmée par la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l’homme[[1]](#footnote-1). Le respect du droit à la vie personnelle s’entend au sens large. En effet, un salarié bénéficie également de la protection de ses libertés individuelles comme la liberté de choix de son domicile, la liberté de religion, le secret des correspondances, la liberté vestimentaire, etc. D’ailleurs, la Cour de cassation a toujours veillé au respect par l’employeur de la vie personnelle des salariés[[2]](#footnote-2).

Néanmoins, l’article L. 1121-1 du Code du travail permet à l’employeur, au titre de son pouvoir réglementaire, de limiter les droits personnels du salarié et ses libertés individuelles ou collectives : « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles ou collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

Le respect des libertés individuelles du salarié passe aussi par le respect de la liberté d’expression. La jurisprudence le rappelle d’ailleurs bien souvent en ces termes « le salarié jouit dans l’entreprise et en dehors de celle-ci de sa liberté d’expression ». Cependant, la Haute juridiction admet des limites à cette liberté :

* l’**abus d’expression**. Celui-ci est caractérisé dès lors que le salarié a tenu des « propos injurieux, diffamatoires ou excessifs » à l’égard de son employeur ou de ses collaborateurs. La jurisprudence admet qu’un salarié a le droit de critiquer son employeur même si cette critique est exprimée en des termes vifs sans que les propos soient considérés comme excessifs ;
* et le **devoir de loyauté** issu de l’article L. 1222-1 du Code du travail[[3]](#footnote-3).

Le devoir de loyauté peut être une limite à toute liberté individuelle.

Exemple : une salariée qui, pendant son arrêt de travail pour maladie, exerce une activité professionnelle pour le compte d'une société concurrente manque à son obligation de loyauté envers son premier employeur. Ici, la restriction à la liberté du travail de la salariée est justifiée (Soc. 28 janvier 2015, n° 13-18354).

La conciliation vie personnelle/activités professionnelles du salarié pose parfois des questions juridiques, surtout aujourd’hui avec la présence et l’usage du numérique.

Aux côtés des libertés individuelles, se trouvent les libertés collectives dont le droit de grève.

## Comment s’exerce le droit de grève ?

Lors d’un conflit social, les salariés peuvent exercer leur droit de grève. Inscrit dans le préambule de la Constitution de 1946, il revêt un caractère constitutionnel. L’article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l’Union européenne[[4]](#footnote-4) reconnaît aux travailleurs et aux employeurs ou à leurs organisations respectives le droit « de recourir, en cas de conflit d’intérêts, à des actions collectives pour la défense de leurs intérêts, y compris la grève ».

### Les conditions de la grève

La grève se définit comme :

- **une cessation collective…** : il faut qu’il y ait une inexécution totale des obligations principales du contrat de travail durant le temps de travail effectif d’une majorité du personnel. La grève ne peut être le fait d’un salarié isolé, à moins que celui-ci ne s’associe à un mouvement de plus grande ampleur ou qu’il soit le seul travailleur de l’entreprise ;

-… **et concertée du travail :** il faut que l’employeur ait eu connaissance des revendications. D’ailleurs, la présentation de celles-ci constitue l’indice du caractère concerté de l’action et permet de commencer le mouvement ;

- **en vue d’appuyer des revendications professionnelles : l**es demandes doivent être relatives aux conditions de travail, au salaire ou à l’exercice des droits collectifs dans l’entreprise.

Dans le secteur privé, aucune procédure préalable à l’exercice du droit de grève n’est à respecter, contrairement au secteur public où l’annonce du mouvement ne peut être que l’œuvre d’un syndicat représentatif au niveau national (article L. 2512-2 du Code du travail) et doit être accompagnée d’un dépôt d’un préavis de cinq jours. De plus, existe, dans certains services publics, le principe du service minimum.

### Les effets de la grève sur le contrat de travail

Pour les salariés non grévistes, la grève n’a aucun effet sur leur contrat de travail. Celui-ci demeure : l’employeur est tenu de fournir du travail à ceux qui ne participent pas au mouvement social et de les rémunérer.

En revanche, pour les salariés grévistes, la grève suspend (mais ne rompt pas) leur contrat de travail. De ce fait, si la cessation de travail a des conséquences sur le salaire, elle ne soustrait pas pour autant totalement le salarié gréviste au pouvoir disciplinaire de l’employeur.

**Le salaire en temps de grève**

Le salaire se présente comme la contrepartie de l’exécution de la prestation de travail. Or, en temps de grève, le salarié gréviste n’exécute pas les tâches professionnelles qui lui incombent en application de son contrat de travail. Il est donc logique que l’employeur ne le rémunère pas durant cette période. Le principe de la retenue sur salaire est celui de la proportionnalité : le calcul de la retenue salariale a pour base l’horaire mensuel du salarié.

De plus, sont interdits :

- les sanctions pécuniaires (article L. 1331-2 du Code du travail) ;

- et les discriminations en matière de rémunération ou d‘avantages sociaux fondées sur l’exercice du droit de grève (article L. 2511-1 alinéa 2 du Code du travail).

**Le pouvoir disciplinaire de l’employeur en temps de grève**

La jurisprudence admet qu’un salarié ne peut être licencié ou sanctionné, à raison d’un fait commis au cours de la grève à laquelle il se joint, que si ce fait est constitutif de faute lourde (article L. 2511-1 du Code du travail). Le fait reproché doit avoir été commis à l’occasion du mouvement et non pas seulement de la participation à celui-ci. Il appartient à l’employeur qui a pris la sanction disciplinaire de prouver l’existence des faits reprochés.

Il n’existe pas de définition juridique précise de la faute lourde. Mais il ressort de la jurisprudence que le fait fautif imputable au salarié gréviste doit présenter de graves répercussions sur le fonctionnement de l’entreprise. Ainsi, ont été reconnus comme faute lourde en temps de grève :

* la désorganisation de l’entreprise ;
* les actes de violence ;
* l’entrave à la liberté de travail ;
* la séquestration de l’employeur.

Lorsque le salarié gréviste qui a commis une faute lourde est un salarié protégé, l’employeur doit mettre en œuvre la procédure d’autorisation de licenciement auprès de l’inspection du travail.

## Comment les représentants du personnel participent-ils à l’exercice des libertés individuelles et collectives du salarié ?

La liberté syndicale revêt une valeur constitutionnelle puisque le préambule de la Constitution de 1946 auquel renvoie celui de la Constitution de 1958, la consacre sous sa double forme de la liberté individuelle d’adhérer à un syndicat, et de la liberté d’agir syndicalement. Ainsi, la liberté syndicale s’entend de la faculté, pour toute personne, d’adhérer à un syndicat (article L. 2141-1 du Code du travail), et à un syndicat de son choix s’il en existe plusieurs. C’est aussi la faculté de n’adhérer à aucun syndicat et celle de se retirer d’un syndicat (article L. 2141-3 du Code du travail).

L’exercice du droit syndical dans l’entreprise se traduit par le droit de mener des négociations collectives. C’est notamment la mission du délégué syndical. La défense des intérêts des salariés n’est pas un privilège exclusivement syndical : en effet, c’est aussi la mission du comité social économique.

### Le délégué syndical

Outre le fait qu’il représente son syndicat auprès de l’employeur pour lui formuler des propositions, des revendications ou des réclamations, il est l’interface entre les salariés et l’organisation syndicale à laquelle il appartient.

Le rôle majeur dévolu au délégué syndical reste un rôle de négociateur. En effet, le Code du travail prévoit que les conventions ou les accords d’entreprise ou d’établissement sont négociés entre l’employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l’entreprise. Le délégué syndical est donc appelé à négocier chaque fois que l’employeur souhaite l’ouverture de discussions en vue de la conclusion d’un accord et, au minimum, lors des négociations périodiques obligatoires dont l’employeur est tenu de prendre l’initiative.

### Le comité social et économique (CSE)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **De 11 à 49 salariés** | **De plus de 50 salariés** |
| **Organisation** | Le CSE est une délégation de personne(s) physique(s) exerçant individuellement les missions qui lui sont dévolues (article L. 2315-19 du Code du travail). | Le CSE revêt la personnalité juridique (article L. 2515-23 du Code du travail) et définit dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement. Le secrétaire et le trésorier sont choisis parmi les membres titulaires. |
| **Missions** | - Présentation des réclamations, individuelles ou collectives, à l’employeur.- Promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.- Suppléance et assistance lorsque la loi autorise un délégué titulaire à représenter une section syndicale (article L. 2142-1-4 du Code du travail) ou à être délégué syndical (article L. 2143-6 du Code du travail). | Le CSE est consulté, tous les ans :- sur les orientations stratégiques de l’entreprise et leurs conséquences (article L. 2312-24 du Code du travail) ;- sur la situation économique et financière, la politique de recherche et de développement technologique de l’entreprise (article L. 2312-25 du Code du travail) ;- sur la politique sociale, les conditions de travail et l’emploi (article L. 2312-26 du Code du travail).Le CSE assure et contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles. |

1. CJUE 15 mai 2012, Martinez Fernandez, aff. T-56030/07 [↑](#footnote-ref-1)
2. Soc. 7 fév. 1968 n°65-40622 : insérer une clause de célibat dans un contrat de travail porte atteinte à la liberté du mariage au motif que « *le mariage ne […] mettait pas nécessairement (la salariée) dans l’impossibilité d’exécuter de manière normale les stipulations de son contrat de travail.* » [↑](#footnote-ref-2)
3. « *Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.* » [↑](#footnote-ref-3)
4. L’arrêt Enerji Yapi Yol Sen du 21 avril 2009 de la CEDH consacre pour la première fois le droit de grève au rang d’un droit protégé par le droit européen des droits de l’homme. [↑](#footnote-ref-4)