
# Chapitre 8 : Les libertés individuelles et collectives

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 XIXe et XXe siècles. Aujourd’hui, on retrouve l’ensemble de ces libertés dans trois documents nationaux de référence : la DDHC de **1789**, le préambule de la Constitution de **1946** et la Charte de l’environnement de **2005,** mais également dans des textes internationaux tels par exemple 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.

## Des libertés protégées

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

### 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 », serons 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.

### 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…

### 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…

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

### Le cadre général

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.

### 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.

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 », 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 ».

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 pouvait donc être à l’origine de sanction. 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.

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.

### 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…).

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…).

La mise en œuvre de systèmes de surveillance (vidéo surveillance, géolocalisation) va également mettre à mal la vie privée du salarié. L’employeur devra informer préalablement les salariés de la mise en place de tels dispositifs. Ici également les moyens envisagés doivent être justifiés et proportionnés. 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.

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.

Pour aller plus loin :

[https://www.village-justice.com/articles/polemique-slip-francais-principe-droit-respect-leur-privee-des-salaries-par,33381.html](https://www.village-justice.com/articles/polemique-slip-francais-principe-droit-respect-leur-privee-des-salaries-par%2C33381.html)

<https://www.legalis.net/actualite/vie-privee-la-messagerie-instantanee-personnelle-du-salarie-au-travail-protegee/>

### La mise en œuvre 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.

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.

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.

### La mise en œuvre de la liberté syndicale

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.

L’exercice de cette liberté passe par la mise en place de droits spécifiques aux syndicats, la reconnaissance des délégués syndicaux et des sections syndicales.

Le délégué syndical est un représentant du personnel désigné par un syndicat représentatif dans l’entreprise. Par son intermédiaire, le syndicat pourra faire connaître ses positions et demandes auprès de l’employeur. Le délégué syndical négocie les accords collectifs.

Lorsque le syndicat n’est pas représenté dans l’entreprise, une section syndicale peut être créée si le syndicat en question est représentatif dans l’entreprise ou s’il est affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou s’il respecte les valeurs républicaines et d’indépendance et a une ancienneté dans le champ professionnel et géographique d’au moins deux ans. Le représentant de la section syndical a les mêmes attributions que le délégué syndical, à l’exception de la négociation des accords collectifs.

Certains de ces droits sont subordonnés à des conditions d’effectif au sein des entreprises (local, crédits d’heures de délégation…).

### La reconnaissance du Comité social et économique

Le Comité social et économique est une instance dont le rôle est de représenter les salariés auprès de l’employeur. La mise en place d’un CSE est obligatoire dans toutes les entreprises de plus de 11 salariés. Les représentants du personnel au CSE sont issus des élections professionnelles organisées par l’employeur. Leur mandat est de 4 ans.

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.

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.