



# LES LIBERTES INDIVIDUELLES COLLECTIVES DES SALARIES

Le droit français a beaucoup évolué en matière de droit du travail, notamment en ce qui concerne les libertés des salariés. La liberté d'expression, par exemple, est en effet applicable aux salariés. Il est important de préciser que ces libertés accordées aux salariés sont des libertés autant individuelles que collectives. Il faudra donc détailler toutes les libertés mais aussi dans ce cas, s'attarder sur la mise en place de ces libertés et sur les personnes en charge de les faire appliquer et respecter.

## 1) Les libertés individuelles du salarié

### 1.1) La liberté et le droit d'expression

#### a) La liberté d'expression des salariés

##### □ Le principe de la liberté d'expression du salarié

La liberté d'expression est proclamée dans la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 (elle appartient au préambule de la Constitution). Le code du travail protège celle-ci et énonce : « 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 et proportionnées au but recherché ». Enfin, la Cour de cassation rappelle la liberté d'expression dans deux arrêts de 1999 et 2006.

Ainsi, l'employeur ne peut sanctionner un salarié pour toutes discussions étrangères au travail. En plus, le salarié peut s'exprimer sur ses conditions de travail et il peut ainsi faire des propositions.





## □ Les limites à la liberté d'expression du salarié

La liberté d'expression a cependant des limites comme les critiques malveillantes, les injures, la diffamation... qui sont considérées comme de **l'abus de droit**. La sanction peut aller jusqu'au licenciement. Le salarié est tenu d'une obligation de discrétion à l'intérieur de l'entreprise et à l'extérieur. Le code pénal punit le salarié qui divulguerait des informations secrètes, d'un an d'emprisonnement et de 15000 € d'amende.

### *b) Le droit d'expression des salariés*

« *L'expression directe et collective des salariés a pour objet de définir les actions pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production* ». Il s'agit du droit d'expression des salariés défini par le code du travail.

Le refus d'engager une négociation sur les modalités d'exercice du droit d'expression expose l'employeur au délit d'entrave qui est puni d'un an d'emprisonnement et de 3750 euros d'amende.

## *1.2) Le droit à la non-discrimination*

### **a) Le principe de la non-discrimination**

Le principe énoncé notamment dans le code du travail énonce qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de ses orientations sexuelles, de son âge, de ses opinions politiques...





### ***b) Les sanctions de la non-discrimination***

- ☐ Un salarié victime d'une discrimination peut **porter plainte**, la peine encourue est d'emprisonnement et de 45000 € d'amende.
- ☐ Le salarié peut aussi **saisir l'inspection du travail** pour faire constater la discrimination. Il peut aussi saisir le défenseur des droits pour se faire assister dans ses démarches.
- ☐ Le salarié **peut saisir la COPEC** (commission de la promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté) qui a plutôt un rôle préventif.

## **2) Les libertés collectives du salarié**

### *2.1) La liberté syndicale*

#### ***a) La création de la liberté syndicale***

La loi du 21 mars 1884, dite la **loi « Waldeck-Rousseau »** crée la liberté de création de syndicats professionnels. La loi du 27 décembre 1968 donne une reconnaissance à toutes les entreprises. L'objet de la liberté syndicale est **l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels**. Cette liberté est protégée par le préambule de 1946 de la constitution.

#### ***b) L'étendue de la liberté syndicale***

La liberté syndicale comporte deux facettes :

- ☐ **Le droit de constitution d'un syndicat**
- ☐ **Le droit d'adhérer ou non à un syndicat**

### *2.2) Le droit de représentation*

#### ***a) La définition du droit de représentation***

Il s'agit d'une représentation des salariés pour les réclamations individuelles ou collectives.





Il existe plusieurs types de représentation en fonction de la grandeur de l'entreprise.

- Les **délégués du personnel** pour les entreprises ayant au moins 11 salariés

Ils veillent à la bonne application des lois, ils transmettent à l'employeur les réclamations des salariés, ils peuvent aussi saisir l'inspection du travail.

- Les **Comités d'Entreprise** pour les entreprises ayant au moins 50 salariés.

Le comité d'entreprise a un **pouvoir décisionnel** en matière d'œuvres sociales et culturelles et un **pouvoir consultatif** en matière économique. Il est composé de représentants élus du personnel et de représentants syndicaux.

### ***b) La négociation collective***

- La négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise permet d'adapter les règles du droit du travail aux besoins particuliers de l'entreprise. Cette négociation est faite au niveau général, par les délégués syndicaux ou par les représentants du personnel.
- La négociation peut être **obligatoire ou libre**. Elle est obligatoire en ce qui concerne la négociation sur les salaires effectifs, sur l'organisation et le temps du travail, sur les mesures d'insertion professionnelle et sur le maintien de l'emploi des travailleurs handicapés.

## *2.3) Le droit de grève*

### ***a) La définition du droit de grève***

Le droit de grève est défini par la Cour de cassation comme étant : « *une cessation collective concertée et totale du travail en vue de présenter à l'employeur des revendications professionnelles* ». Cette liberté est protégée par le préambule de la Constitution. Les grévistes





dépose le plus souvent un préavis de grève afin d'informer l'employeur de la préparation de la grève.

### ***b) Les conséquences du droit de grève***

Le droit de grève a deux conséquences :

- ☐ **Il suspend provisoirement le contrat de travail**
- ☐ **Il suspend le salaire** : la retenue sur le salaire sera proportionnelle au temps de la grève.

