

Fiche

Toujours selon le principe du lien de subordination et de la relation de déséquilibre qu'il peut créer, le législateur a prévu de garantir aux salariés la reconnaissance et le respect de certaines libertés sur le lieu de travail. Il s'agit des libertés et des droits fondamentaux reconnus à chacun en tant que citoyen. Ce sont les libertés individuelles. Par ailleurs, l'exercice de ces droits et surtout la garantie de leur respect peuvent s'exercer dans une relation collective, grâce aux libertés collectives. Des catégories ou des groupements de personnes représentent dans ce cas l'intérêt des salariés.

1. Quelles libertés le droit reconnaît-il aux salariés ?

1.1. Les libertés individuelles fondamentales

Ces libertés individuelles reconnues aux salariés sont le fait de celles **accordées à tout citoyen**. Il s'agit donc, par exemple, du **respect du droit à la vie privée** dans ce cas sur le lieu de travail. À ce titre, l'employeur ne peut sanctionner le salarié en raison de « faits privés » ou ne peut être intrusif dans la vie personnelle des individus qu'il emploie. Ce dernier point soulève d'ailleurs le principe du respect du droit à la dignité du travailleur en prévention du harcèlement moral ou sexuel.

Toujours selon le même principe, l'employeur qui consulte un e-mail de l'un de ses salariés noté « personnel » déroge au principe du respect de la vie privée, et ce même si cet e-mail a été échangé sur le temps de travail. Le salarié dispose donc du droit d'une correspondance personnelle sur son lieu de travail.

Exercice n°1

Par ailleurs, l'une des libertés individuelles fondamentales à respecter est celle du **principe de non-discrimination**. Elle est à considérer dans son sens le plus large et proscrit, de fait, toutes les formes de discrimination : sexe, âge, mœurs, religion, opinions politiques... sans en dresser une liste exhaustive. Par conséquent, l'employeur ne peut prendre de décisions concernant ses employés au regard des critères cités, car ils ne relèvent pas du cadre du travail. Du respect de cette liberté fondamentale découlent d'autres principes dont l'égalité et la **liberté d'expression**. En ce qui concerne la liberté d'expression, elle est toutefois, bien évidemment, limitée aux seules paroles non diffamatoires, non excessives et non injurieuses.

Exercice n°2

1.2. Le droit de grève

La grève correspond à la cessation brutale collective et concertée de l'activité en réaction à des revendications d'ordre professionnel pour lesquelles les salariés sont en désaccord avec le patronat (les conditions de travail par exemple). Tout comme le droit syndical, le droit de grève est un droit de l'Homme mentionné dans le préambule de la Constitution de 1946. C'est donc un **droit individuel**, mais qui s'exerce **obligatoirement dans un cadre collectif**. Par exception, l'employé unique d'une entreprise peut faire grève.

L'exercice de ce droit maintient le salarié dans son contrat de travail qui n'est donc pas rompu, il est temporairement suspendu pour la durée de la grève et ses droits sont presque tous maintenus. Ainsi l'ancienneté est conservée. Mais en ce qui concerne les congés payés, les jours de grève leur sont imputés et viennent en déduction. De même, le salarié gréviste voit sa rémunération amputée du fait de la non-exécution de l'une des obligations de sa convention de travail : réaliser consciencieusement le travail pour lequel il a été embauché. L'abattement réalisé doit donc être fonction du nombre d'heures perdues pour fait de grève si le salarié est rémunéré selon le principe de la durée du travail. En revanche, si son contrat de travail prévoit un paiement au rendement, alors c'est un pourcentage identique à la perte occasionnée du fait de la grève qui sera prélevé.

Exercice n°3

Exercice n°4

2. Qui représente l'intérêt des salariés ?

2.1. Les syndicats

Les salariés disposent de l'entière **liberté de se syndiquer ou non**. Par extension, les personnes qui cessent temporairement ou définitivement leur activité disposent de ce même choix, car il s'agit d'un **droit constitutionnel**. C'est aussi la raison pour laquelle chaque individu est libre de créer un syndicat.

Les syndicats de l'entreprise sont composés de délégués syndicaux (représentants des organisations syndicales représentatives de l'entreprise) et de représentants de la section syndicale (représentants des organisations syndicales non représentatives dans

l'entreprise ayant créé une section syndicale). Chacune de ces entités symbolise son syndicat et les intérêts de ses membres tout en assurant la défense des salariés. À cet effet, ils formulent des propositions et des revendications auprès des employeurs. Ils peuvent également représenter les salariés auprès du conseil des Prud'hommes.

2.2. Les représentants du personnel

Les délégués du personnel sont des **membres élus** qui représentent **l'intérêt des salariés** de l'organisation pour laquelle il travaille. Toutes organisations de droit privé et certains établissements du secteur public doivent élire des délégués du personnel dès lors que leur effectif atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, sur les 3 dernières années. Ces délégués sont missionnés sur quatre grands axes :

- relayer les réclamations du personnel auprès de l'employeur ;
- donner un avis consultatif sur de grandes questions impactant les salariés (par exemple dans le cas de licenciements collectifs...) ;
- être l'interlocuteur privilégié auprès de l'inspecteur du travail et le saisir si nécessaire ;
- examiner les recours aux CDD.

2.3. Le comité d'entreprise

Le comité d'entreprise est un autre organe représentatif des salariés garantissant le respect de leurs libertés et de leurs droits. Il est composé de représentants élus du personnel et parfois de représentants syndicaux. Obligatoire dans les organismes à production marchande de plus de 50 salariés, il agit sur un **plan économique, social et culturel**. Il est obligatoirement consulté pour toutes les questions relevant de la gestion et de la marche générale de l'entreprise, notamment en ce qui concerne les effectifs et les conditions de travail. Tout comme les délégués du personnel, il est l'un des interlocuteurs privilégiés auprès de l'inspecteur du travail quand les salariés veulent être confirmés dans leurs droits. Il dispose d'un pouvoir décisionnel dans le domaine social, c'est-à-dire dans l'organisation des activités culturelles et sociales (l'organisation de séjours...) et d'un pouvoir consultatif dans le domaine économique (la formation du personnel...).

 Exercice n°5

Zoom sur... L'aide au comité d'entreprise : les commissions spécialisées

À partir d'un certain effectif, le comité d'entreprise peut être assisté par des commissions spécialisées dont certaines peuvent revêtir un caractère obligatoire. Sont ainsi obligatoires :

- la commission de la formation professionnelle et de l'emploi pour les entreprises de plus de 200 salariés ;
- la commission du logement pour les entreprises de plus de 300 salariés ;
- la commission économique dans les entreprises de plus de 1 000 salariés est chargée d'étudier les documents économiques et financiers au moins deux fois l'an.

Les autres commissions, facultatives, sont créées en fonction des besoins et problèmes particuliers relevés dans l'entreprise.