

Révisions : les libertés individuelles et collectives

1. La recherche d'un équilibre entre les pouvoirs de l'employeurs et les droits extrapatrimoniaux du salarié

Le contrat de travail se définit par **un lien de subordination juridique**. Ce lien confère à l'employeur des pouvoirs étendus sur le salarié :

- **Pouvoir de direction et de contrôle** : organiser le travail et surveiller son exécution.
- **Pouvoir réglementaire** : fixer les règles au sein de l'entreprise.
- **Pouvoir disciplinaire** : sanctionner les manquements du salarié.

Par nature, **la relation de travail est donc asymétrique**. Malgré ce lien de subordination, le salarié reste une personne physique titulaire de **droits extrapatrimoniaux**. Ces droits sont fondamentaux car ils sont :

- **Attachés à la personne elle-même** et non à son patrimoine.
- **Sans valeur financière directe**, mais essentiels à la dignité.
- **Incessibles et imprescriptibles** : on ne peut pas les vendre ou les perdre avec le temps.

2. Les libertés individuelles : le droit à la vie privée et la liberté d'expression

Dans le cadre du travail, deux piliers ressortent particulièrement, attachés aux droits politiques et citoyens de la personne.

Le respect de la vie privée :(Art 9 code civil)

Il s'applique même sur le lieu de travail et concerne les origines, la vie sentimentale, familiale ou les convictions du salarié. Le salarié a le droit de ne pas diffuser ces informations à son employeur.

Droit à la vie privée et recevabilité de la preuve

Une preuve obtenue par une atteinte disproportionnée à la vie privée est, en principe, **irrecevable** (ex: fouiller le téléphone privé d'un salarié).

L'évolution de la jurisprudence (2020) :

Le droit à la preuve peut justifier une atteinte à la vie privée si deux conditions strictes sont réunies :

1. La preuve est **indispensable** à l'exercice du droit (l'employeur n'avait aucun autre moyen).
2. L'atteinte est **proportionnée** aux intérêts en jeu (ex: protéger l'entreprise contre une fuite de données vers la concurrence).

La liberté d'expression :

Le salarié peut exprimer ses opinions sur l'organisation du travail ou contester des sanctions, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise.

Le salarié est tenu cependant à :

- Une obligation de **loyauté** et de **fidélité** (ne pas dénigrer l'entreprise).
- Une obligation de **discretion** (ne pas révéler d'informations internes).

Tout abus (injures, diffamation, propos excessifs) peut justifier une sanction, voire un licenciement.

3. Justification et Proportionnalité des atteintes aux libertés des salariés

L'article L.1121-1 du Code du travail dispose que les restrictions aux libertés individuelles doivent être **justifiées** par la nature de la tâche à accomplir et **proportionnées** au but recherché.

- **Surveillance (Vidéo/Géolocalisation)** : L'employeur peut surveiller pour assurer la sécurité des biens, mais il ne peut pas filmer un salarié en permanence sans motif spécifique (comme la manipulation d'argent). Pour la géolocalisation, elle n'est licite que si aucun autre moyen moins intrusif n'est possible pour contrôler le temps de travail.
- **Tenue de travail** : Une restriction est possible pour des raisons de sécurité (EPI) ou d'image de marque (contact clientèle), mais elle doit rester proportionnée et justifiée par rapport au poste occupé.
- **Vie privée et outils numériques** : Les documents et mails sur le lieu de travail sont présumés professionnels, sauf s'ils sont explicitement identifiés comme « personnels ». L'employeur ne pourra alors pas y accéder sans l'autorisation du salarié

4. Le rôle des libertés collectives

Enfin, pour rééquilibrer le lien de subordination, le droit reconnaît des libertés collectives :

- **Le droit de grève** : Un droit constitutionnel qui permet aux salariés de faire pression sur l'employeur pour défendre des intérêts professionnels. Trois conditions sont à respecter : un arrêt total du travail, une concertation des salariés, des revendications professionnelles.
- **La liberté syndicale** : Le droit d'adhérer (ou non) à un syndicat sans subir de discrimination dans sa carrière.