

LIBERTES INDIVIDUELLES

Au sein de l'établissement pour lequel il travaille, le salarié jouit d'un certain nombre de libertés, qui ne sont pas pour autant absolues. Dans certains cas, l'employeur peut intervenir et user de son pouvoir de direction, pour autant que la restriction à la liberté individuelle du salarié soit justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

Tableau de synthèse

Droit des salariés	Droits et obligations de l'employeur
Liberté vestimentaire	Tout employeur peut interdire, voire imposer, une tenue vestimentaire à son salarié. Cette mesure doit se justifier par la nature des fonctions qu'il occupe.
Respect de la vie privée	<p>Il est formellement interdit de ne pas embaucher, de sanctionner, de soumettre à des mesures discriminatoires ou de licencier un salarié en raison notamment de ses moeurs ou de ses opinions politiques ou religieuses. Ce principe de protection de la vie privée s'applique non seulement au contrat de travail, mais également aux conventions collectives ainsi qu'au règlement intérieur de l'entreprise.</p> <p>L'employeur ne peut pas prendre connaissance d'une correspondance identifiée comme personnelle reçue par le salarié sur la messagerie électronique.</p>
Liberté d'expression	<p>La liberté d'expression englobe la liberté de conscience et de pensée des salariés. De ce fait, l'employeur ne peut pas interdire les discussions politiques et religieuses et, de manière générale, toute discussion étrangère au service.</p> <p>Un principe de neutralité peut toutefois être imposé dans le règlement intérieur.</p>
Liberté syndicale	L'exercice du droit syndical est reconnu par la Constitution française. Il s'applique pour tous les salariés et dans toutes les entreprises. Individuellement, il se concrétise par la liberté de chaque salarié d'avoir une activité syndicale. Collectivement, au niveau de l'entreprise, il se matérialise par l'existence d'une section syndicale et, éventuellement, la désignation d'un délégué syndical.

<p>Liberté religieuse</p>	<p>Constitue l'un des corollaires du principe de liberté d'expression. L'employeur ne peut pas discriminer un salarié en fonction de ses convictions religieuses. Il peut toutefois imposer un principe de neutralité dans le règlement intérieur.</p> <p>De plus, le salarié ne peut pas porter atteinte au fonctionnement de l'entreprise en imposant son choix religieux (refus d'exécuter une tâche, non-respect des horaires de travail, des pauses ou des règles de sécurité, etc.).</p> <p>Pour toute information, se reporter au « Guide du fait religieux en entreprise » sur le site www.travail-emploi.gouv.fr.</p>
<p>Liberté de choisir son domicile</p>	<p>L'employeur ne peut pas imposer au salarié des restrictions quant au choix de son domicile sauf si elles sont justifiées par la nature des tâches à accomplir (emploi de gardien par exemple), ou par des raisons de sécurité (éloignement trop important, etc.).</p> <p>L'employeur ne peut pas non plus imposer au salarié de travailler à son domicile ou d'y installer ses dossiers et des instruments de travail : si le salarié l'accepte, une indemnisation de cette sujétion doit être versée.</p>
<p>Liberté de travailler</p>	<p>Bien qu'elles constituent des atteintes à la liberté du travail, les clauses de non-concurrence, clause d'exclusivité et clause de mobilité sont licites.</p> <p>Leur application est cependant strictement réglementée.</p>
<p>Droit de retrait</p>	<p>Tout salarié est en droit de se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé et ce, sans avoir à demander l'accord de l'employeur. L'employeur ne peut :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ni lui demander de reprendre le travail tant que la situation de danger persiste ; - ni prendre de sanction ou procéder à une retenue de salaire.
<p>Droit à la déconnexion</p>	<p>L'employeur doit encadrer l'utilisation des outils numériques afin de faciliter le respect des dispositions protectrices en matière de temps de pause, de congés et d'articulation vie privée/vie professionnelle.</p> <p>Dès lors que l'entreprise compte au moins un délégué syndical, la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail doit inclure les modalités du droit à la déconnexion et les dispositifs de régulation à mettre en place pour que le salarié puisse se déconnecter.</p> <p>À défaut d'accord, ou en absence de DS dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ce droit est mis en place sous forme de charte.</p>
<p>Droit d'agir en justice et de témoigner</p>	<p>Tout salarié a le droit d'agir en justice. Saisir le conseil de prud'hommes n'est pas une faute susceptible de donner lieu à une sanction disciplinaire ou à une rupture de contrat. Par exemple, l'employeur ne peut pas rompre de façon anticipée un CDD au motif que le salarié demande sa requalification en CDI, ou un contrat dont le salarié demande la résiliation judiciaire. Toute sanction ou tout licenciement intervenu en violation de ce droit d'ester en justice est frappé de nullité.</p> <p>La liberté de témoigner est une liberté fondamentale : l'employeur ne peut pas sanctionner un salarié au motif que ce dernier a rédigé une attestation en faveur d'un ex-collègue qui conteste le licenciement devant le conseil de prud'hommes sauf, bien entendu, si la mauvaise foi est caractérisée. Le licenciement prononcé pour ce motif est frappé de nullité.</p>
<p>Droit de défense du salarié</p>	<p>Lorsqu'il est envisagé une sanction disciplinaire pouvant avoir une incidence, immédiate ou non, sur la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération, l'employeur doit respecter une procédure disciplinaire respectant les droits de la défense du salarié : convocation écrite à un entretien préalable au cours duquel le salarié peut être assisté par une personne de son choix. Cet entretien permet le respect d'une procédure contradictoire.</p>

	<p>Notez-le : la Cour de cassation se refuse toujours à imposer à l'employeur de transmettre, avec la convocation, les griefs fondant la procédure disciplinaire, estimant que la tenue de l'entretien préalable suffit à préserver la procédure contradictoire.</p>
<p>Droit d'alerte en matière sanitaire et environnementale</p>	<p>Tout salarié, s'il estime de bonne foi que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'entreprise font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement, dispose d'un droit d'alerte de l'employeur. Il est protégé contre toute discrimination. L'alerte doit être donnée par écrit et l'employeur dispose de 1 mois pour informer le salarié de la suite qu'il entend donner à cette alerte. L'alerte doit être consignée dans un registre spécial, tenu par l'employeur, et à la disposition des membres du CSE.</p>
<p>Droit de signaler une situation de conflit d'intérêt affectant un responsable public</p>	<p>Les salariés qui témoignent ou relatent, de bonne foi, à leur employeur, à l'autorité chargée de la déontologie dans l'entreprise, à une association agréée de lutte contre la corruption, ou aux autorités judiciaires ou administratives, une situation de conflit d'intérêt concernant un responsable public, sont protégés contre toute sanction ou discrimination.</p>
<p>Droit de relater ou de témoigner de bonne foi de faits constitutifs de corruption</p>	<p>Les salariés qui témoignent ou relatent, de bonne foi, de faits constitutifs de corruption dont ils ont eu connaissance à titre professionnel sont protégés contre toute sanction ou discrimination : pour bénéficier de cette protection, le salarié doit relater ou témoigner exclusivement devant l'employeur ou les autorités administratives ou judiciaires.</p>
<p>Droit de relater ou de témoigner, de bonne foi, de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime</p>	<p>Informations signalées de bonne foi, sans contrepartie financière, portant sur un crime ou un délit, une menace ou un préjudice, une violation d'une règle de droit ou tentative de dissimulation d'une telle violation. Au 1^{er} septembre 2022, il n'est plus nécessaire que le salarié ait eu connaissance des informations dans le cadre de son travail.</p> <p>Sauf mauvaise foi, le licenciement du « lanceur d'alerte » est nul, que les faits aient été dénoncés au procureur de la République ou à des tiers (Administration, juges, etc.).</p> <p>Toute entreprise d'au moins 50 salariés doit mettre en place une procédure de recueil des signalements, en désignant un référent et en informant les salariés des modalités de recueil.</p>

Source : Tissot - juillet 2024