

RENCONTRE AVEC...



David Verdier, avocat associé au sein du cabinet Verdier-Mouchabac et intervenant pour l'ANCSE.

EN ENTREPRISE

« La liberté d'expression reste le principe ; sa restriction l'exception »

L'ANCSE propose un éclairage sur l'évolution récente de la liberté d'expression en interrogeant l'un de ses intervenants, formateur et avocat, David Verdier. Un sujet dans l'air du temps au vu de l'actualité...

La liberté d'expression et le monde de l'entreprise font-ils bon ménage ?

La liberté d'expression et le monde de l'entreprise ont une histoire commune ancienne et querelleuse qui remonte au début du syndicalisme qui souhaitait disposer de moyens d'expression collectifs. L'histoire du droit du travail est celle de la conquête de la citoyenneté par le salarié en lutte avec le patronat qui préférerait faire prévaloir les intérêts de l'entreprise (liberté d'entreprendre). Cristallisées dans des décisions de justice, les luttes des syndicats ont permis que la liberté d'expression collective ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise. Ensuite, les lois Auroux de 1982 ont consacré la liberté d'expression collective et individuelle des salariés au cœur de l'entreprise. Oxygène de la démocratie, cette liberté fondamentale indispensable à la circulation des idées des opinions doit néanmoins se concilier avec les obligations nées de la relation de travail entre salariés et employeur.

À ce propos, comment se concilient la liberté d'expression et les obligations du salarié ?

Il y a lieu de rappeler que le salarié jouit comme tout citoyen de la liberté d'expression, garantie

constitutionnellement à l'article 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « La libre communication des pensées et des opinions est un des droits les plus précieux de l'Homme... » Mais il existe des restrictions spécifiques pour le salarié (autre que l'injure ou la diffamation) qui sont en rapport avec les obligations du salarié : devoirs de loyauté, de discrétion et parfois de confidentialité. Il s'agira alors de concilier la liberté d'expression avec les obligations nées du contrat de travail en s'appuyant sur l'article 1121-1 du Code du travail selon lequel « 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 ». Tout est affaire de circonstances. Entrent en ligne d'appréciation l'ancienneté du salarié, la nature de ses fonctions, les propos tenus et la publicité qui leur est faite, le contexte... Si les propos dans le travail sont jugés abusifs, disproportionnés, injurieux, offensants, le salarié risque une sanction ou un licenciement pour faute (un cas concret est à retrouver sur socialce.fr). Il est à noter également que les représentants du personnel bénéficient d'une tolérance accrue quant au caractère potentiellement virulent des propos qu'ils peuvent

tenir car l'exercice de leurs fonctions représentatives nécessite parfois des discussions tendues avec leur direction, relevant de la « polémique syndicale ». En conclusion, la liberté d'expression reste le principe et sa restriction l'exception, même dans l'entreprise.

Qu'en est-il des propos tenus hors de l'entreprise notamment sur les réseaux sociaux ?

Par principe, lorsque le salarié est en repos, il a droit à la protection de l'article 9 du code civil qui énonce que « chacun a droit au respect de sa vie privée ». Reste à savoir si l'employeur peut se servir de propos dénigrants ou offensants tenus par un salarié hors du travail pour procéder à son licenciement. La réponse apportée par le droit était jusqu'alors bien définie. Par principe, l'employeur ne pouvait retenir une faute que pour de faits qui s'étaient déroulés dans le cadre du travail et non en dehors. Donc le licenciement n'était en principe pas envisageable. En revanche, si les propos avaient été proférés publiquement, si leur virulence et les remous suscités représentaient une atteinte grave à l'image de l'entreprise ou lui créaient un trouble caractérisé alors l'employeur pouvait licencier le salarié pour ces motifs spécifiques. Sur les réseaux sociaux, la question était de déterminer aussi si les propos tenus par un salarié étaient ou non accessibles à un grand nombre de personnes, dépassant le cercle d'amis. Si les propos ou comportements étaient destinés à un cercle restreint d'amis, ils restaient définitivement privés : l'employeur qui avait pu en prendre connaissance ne pouvait pas s'en prévaloir pour licencier le salarié. Mais si les mots ou comportements étaient en libre accès sur les réseaux dans ce cas l'employeur pouvait en tirer argument pour licencier leur auteur en raison de l'atteinte grave portée à l'image de l'entreprise. Récemment cet équilibre a été bouleversé. Les juges de la Cour de cassation (arrêt du 30 septembre 2020) se sont retranchés de manière peu convaincante derrière le droit de la preuve pour accepter désormais que tout propos tenu ou photos échangées hors de l'entreprise, même dans un cadre strictement privé, puissent être sanctionnés dès lors qu'ils étaient parvenus sans stratagème à l'employeur par une « taupe » agissant pour des motifs avouables ou pas. Une telle décision ne légitime-t-elle pas indirectement la délation ? Aucune conversation privée n'est donc vouée à le rester lorsque des propos ou images échangés peuvent être potentiellement rapportés à l'employeur. La liberté d'expression et la protection de la vie privée des salariés sont en recul. Les juges n'ont-ils pas ouvert la boîte de Pandore ? Retrouvez l'intégralité de cet article sur socialce.fr.

En partenariat avec
ANCSE
 12, rue Monge
 75005 Paris
 www.ancse.fr

À LA UNE

SANTÉ AU TRAVAIL QUOI DE NEUF ?

Un accord national interprofessionnel (ANI) « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail » a été conclu le 9 décembre dernier. L'accord porte sur une meilleure prévention primaire avec la prise en compte du principe de « l'adaptation du travail à l'homme qui constitue la base de la prévention primaire ». Le texte vise aussi à optimiser le repérage précoce d'un risque de « désinsertion professionnelle ». Zahir Mechkour, juriste et président de l'ANCSE, fait le point.

Plus de formation et un passeport prévention

L'accord stipule que les membres de la CSSCT et les élus du CSE bénéficient d'une formation en santé, sécurité et conditions de travail de cinq jours. Actuellement, le Code du travail prévoit une durée minimale de formation de trois jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés et de cinq jours pour les membres de la CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés. Les partenaires sociaux ont aussi acté la création d'un passeport prévention. Pour les salariés, il attesterait de la réalisation d'un module de formation commun aux branches professionnelles, intéressant les salariés sans formation de base, et par ailleurs des modules spécifiques au contenu défini par les branches qui préciseront le type d'activités nécessitant ces formations. Ce passeport regroupera les attestations, certificats et diplômes obtenus en matière de santé et sécurité au travail. En externe, des cellules de



© Montfocus de Pixabay

prévention de la désinsertion professionnelle sont créées au sein des services de santé interentreprises qui deviennent des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI). En interne, l'accord du 9 décembre 2020 invite les entreprises multisites à mettre en place des représentants de proximité devant « devenir des acteurs à part entière de la prévention » pour une mobilisation de tous les acteurs de l'entreprise.

Nouvel entretien à 45 ans

Une nouvelle visite de mi-carrière est prévue pour vérifier l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé du salarié. Cette visite devra se coupler avec celle effectuée dans l'année suivant les 45 ans du salarié. L'enjeu ? L'informer sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel créé par l'ANI du 9 mars 2006 sur l'emploi des seniors et étendu par arrêté du 12 juillet 2006. Outre le rappel des risques classiques, physiques, chimiques, biologiques, les négociateurs en ont également précisé d'autres comme l'organisation du travail avec des changements rapidement (modification des méthodes de travail, des techniques et des fonctions des managers) ; la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) ; les risques psychosociaux (RPS) avec une démarche d'évaluation et de mise en place d'actions préventives en vue d'améliorer la qualité de vie au travail. Ces approches permettent notamment d'intégrer les RPS dans le document unique

d'évaluation des risques professionnels (Duerp) que l'ANI souhaite renforcer en posant une exigence de traçabilité impliquant la conservation des versions successives.

Dans le cadre des formations aux élus, l'ANCSE vous propose de suivre un webinar sur les risques psychosociaux au mois d'avril. L'inscription est gratuite sur le site ancse.fr.

LA VIE DE L'ANCSE

EN PROJET UNE FORCE D'INTERVENTION POUR ACCOMPAGNER LES CSE



© Alexandra_Koch de Pixabay

L'association travaille sur un service global destiné à mettre à disposition des élus une équipe « pluridisciplinaire » (avocats/juristes ; experts-comptables ; ergonomes ; sociologues ; psychologues...), par visioconférence autour de leur sujet du moment. Objectif ? Les aider à décrypter une situation et à l'anticiper, mais aussi leur donner les éléments juridiques et techniques leur permettant d'accroître leur efficacité.

AGENDA

MARS & AVRIL

DEUX WEBINAIRES BY L'ANCSE

Participez au webinar du mois de mars de l'ANCSE qui portera sur la liberté d'expression en droit du travail, animé par M^e David Verdier, avocat. Quant au webinar du mois d'avril, Zahir Mechkour, juriste et président de l'ANCSE, fera toute la lumière sur le CSE face aux RPS. Inscription gratuite sur ancse.fr.



© Gerd Altmann de Pixabay



© Steve Cliff de Pixabay

22-23 AVRIL

SALON DES CSE

L'ANCSE sera présente sur SalonsCE du 1^{er} semestre 2021 de Lille au Grand Palais.

4-6 MAI

SALON DES CSE

Venez à la rencontre de l'ANCSE présente sur SalonsCE de la Porte de Versailles à Paris.



© Gerd Altmann de Pixabay