



# Droits et Libertés des salariés



## LA LIBERTÉ D'EXPRESSION EST UN DROIT CONSTITUTIONNELLEMENT RECONNU (ARTICLE L. 1121-1 DU CODE DU TRAVAIL).



### LE DROIT D'EXPRESSION

LES SALARIÉS JOUISSENT, DANS L'ENTREPRISE ET EN DEHORS DE CELLE-CI, DE LEUR LIBERTÉ D'EXPRESSION. SEULES DES RESTRICTIONS JUSTIFIÉES PAR LA NATURE DE LA TÂCHE À ACCOMPLIR ET PROPORTIONNÉES AU BUT RECHERCHÉ PEUVENT Y ÊTRE APPORTÉES.

AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE, CETTE LIBERTÉ EST DÉFINIE PAR LE CODE DU TRAVAIL, COMPLÉTÉE PAR LA JURISPRUDENCE, QUI FUT AMENÉE À DÉLIMITER L'ABUS DE CETTE LIBERTÉ, APPRÉCIANT À CHAQUE FOIS LES CIRCONSTANCES DE FAIT.

SI LA DÉLIMITATION DE LA LIBERTÉ D'EXPRESSION DU SALARIÉ A ÉTÉ À maintes reprises posée par la jurisprudence, L'EMPLOYEUR AUSSI DOIT MESURER SES PROPOS, AFIN DE NE PAS COMMETTRE D'ABUS.


CE DROIT CONSTITUTIONNEL À L'EXPRESSION INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE DANS L'ENTREPRISE EST RAPPELÉ PAR L'ARTICLE 11 DE LA CHARTE DES DROITS FONDAMENTAUX DE L'UNION EUROPÉENNE ET LE CODE DU TRAVAIL AVEC L'ARTICLE L2281-1 ET 3 : « LES SALARIÉS BÉNÉFICIENT D'UN DROIT À L'EXPRESSION DIRECTE ET COLLECTIVE SUR LE CONTENU, LES CONDITIONS D'EXERCICE ET L'ORGANISATION DE LEUR TRAVAIL [...] LES OPINIONS QUE LES SALARIÉS ÉMETTENT DANS L'EXERCICE DU DROIT D'EXPRESSION NE PEUVENT MOTIVER UNE SANCTION ».

CELA PERMET DE VOUS FAIRE ENTENDRE LORSQUE LES DÉCISIONS DE L'EMPLOYEUR SONT PRÉJUDICIALES À LA SANTÉ ET D'UTILISER TOUS LES RECOURS LÉGAUX, SANS CRAINDRE LA HIÉRARCHIE : SAISINE DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE D'ÉTABLISSEMENT (CSEE) , DROIT D'ALERTE ET DE RETRAIT, DEMANDE DE PROTECTION FONCTIONNELLE, SIGNALEMENT DES AGRESSIONS, DÉPÔT DE PLAINTÉ, VISITE À LA MÉDECINE DU TRAVAIL, ETC.

**Le droit d'expression des salariés sera à l'ordre du jour des prochaines négociations QVCT, la CGT fera de ce sujet une des priorités.**



## LE CSEE LE MANS : LE RÈGNE DE LA CENSURE



Au sein du Comité Social et économique d'Établissement (CSEE), nous sommes plusieurs élus CGT à vous représenter. Le CSEE est aujourd'hui la seule instance de proximité chez COVEA. Notre mission consiste à défendre l'emploi et vos conditions de travail, veiller à préserver votre santé et votre sécurité en s'assurant du respect du droit du travail. Avant chaque CSEE, nous établissons une liste de questions qui nous semblent importantes et légitimes. Ces questions sont le fruit de nos réflexions, des remontées que vous nous faites, et des problématiques que vous rencontrez.

**Un ordre du jour verrouillé** : Il faut savoir que nos questions sont pratiquement toutes rejetées par le syndicat majoritaire, la CFDT, avec l'aval de la Direction qui s'arrange bien de cette situation. Aucune justification ne nous est jamais apportée ! **Cette situation purement scandaleuse porte atteinte au droit d'expression des salariés au travers de leurs représentants. Le CSEE devient une simple chambre d'enregistrement des projets de la direction .**



## DES COMMISSIONS CSEE À HUIS CLOS

Depuis les dernières élections, seuls les élus CFDT siègent aux commissions. Ainsi, des décisions et des budgets importants (ASC) sont décidés en petit comité, sans aucune concertation avec l'ensemble des élus. Cette situation n'est pas saine car elle ne favorise ni la transparence, pourtant indispensable, ni le nécessaire débat entre élus dans la prise de décision.

Face à nos protestations, la CFDT rétorque que la majorité des salariés ont voté pour la CFDT. **Les 43% de salariés qui ont fait confiance à d'autres syndicats pour les représenter au CSEE apprécieront ...**

## LE DROIT DE GRÈVE EST GARANTI PAR LA CONSTITUTION DU 27 OCTOBRE 1946.

LA GRÈVE EST UN MOUVEMENT CONCERTÉ ET COLLECTIF DE CESSATION DU TRAVAIL POUR OBTENIR LA SATISFACTION DE REVENDICATIONS PROFESSIONNELLES.

ELLE EST GÉNÉRALEMENT DESTINÉE À CONTRAINDRE L'EMPLOYEUR À AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET/OU AUGMENTER LES RÉMUNÉRATIONS DANS UNE ENTREPRISE. MAIS LES REVENDICATIONS PEUVENT ÊTRE PLUS GÉNÉRALES ET CONCERNER UNE BRANCHE PROFESSIONNELLE, VOIRE EXISTER AU NIVEAU INTERPROFESSIONNEL.

IL EST INTERDIT AUX EMPLOYEURS DE SANCTIONNER DES SALARIÉS EN RAISON DE L'EXERCICE NORMAL DU DROIT DE GRÈVE. SAUF EN CAS DE FAUTE LOURDE, LE LICENCIEMENT POUR GRÈVE EST NUL DE PLEIN DROIT (ARTICLES L. 1132-2 ET L. 2511-1 DU CODE DU TRAVAIL).



**Tout salarié, quel que soit son sexe, son âge ou sa nationalité, peut librement se syndiquer et exercer une activité syndicale dans l'entreprise où il travaille.**

## LE DROIT DE SE SYNDIQUER

L'APPARTENANCE SYNDICALE D'UN SALARIÉ, OU LE FAIT QUE CE SALARIÉ NE SOIT PAS SYNDIQUÉ, NE DOIT AVOIR AUCUNE INCIDENCE SUR SON DROIT À L'EMPLOI ET SUR SA CARRIÈRE.

AUCUN SALARIÉ NE PEUT ÊTRE SANCTIONNÉ OU LICENCIÉ EN RAISON DE SES ACTIVITÉS SYNDICALES. TOUTE MESURE CONTRAIRE À CES PRINCIPES, PRISE PAR L'EMPLOYEUR, EST CONSIDÉRÉE COMME ABUSIVE (ARTICLE L. 2141-8 DU CODE DU TRAVAIL).

LE SALARIÉ SYNDIQUÉ DÉCIDE SEUL DE DIVULGUER OU NON PUBLIQUEMENT SON APPARTENANCE À UN SYNDICAT. L'ANONYMAT DES FICHIERS SYNDICAUX EST GARANTI ET PROTÉGÉ PAR LA LOI.

**La CGT FIDELIA**

Vos représentants CGT sont également des interlocuteurs privilégiés en cas de besoin.

[cgtfidelia@fidelia-assistance.fr](mailto:cgtfidelia@fidelia-assistance.fr)



LA CGT FIDELIA