

DROIT D'EXPRESSION : REPERES

Droit d'expression : résumé de la Loi du 4 août 1982 modifiée par la loi du 3 janvier 1986

Principe, étendue et limites a institué un droit d'expression des salariés sur les conditions d'exercice et d'organisation de leur travail (C. trav., art. L. 461-1 et suivants)

Le droit d'expression s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail. Le licenciement d'un salarié prononcé en raison de l'exercice de son droit d'expression est nul. Néanmoins, la liberté d'expression hors de l'entreprise connaît des limites (accusations mensongères envers l'employeur avec une intention de nuire, etc.)

Les modalités d'exercice du droit d'expression sont, en principe, fixées par voie d'accord conclu entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives. Mais en l'absence d'un tel accord, l'employeur doit consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les modalités.

Un juge ne peut se substituer à l'employeur pour poser des mesures destinées à suppléer l'absence d'accord jusqu'à la prochaine négociation

Le défaut d'accord peut résulter d'un échec des négociations ou du simple fait de l'absence de soumission de l'entreprise à l'obligation de négocier. Et, si le défaut d'accord résulte d'une absence de désignation de délégué syndical, la consultation doit avoir lieu chaque année. Par ailleurs, et dans le cas où cet accord a eu lieu, l'employeur est tenu de provoquer une réunion avec les organisations syndicales représentatives au moins une fois tous les trois ans

Contenu de l'accord - L'article L. 461-5 du Code du travail précise que tout accord relatif au droit d'expression des salariés doit faire état :

- du niveau, mode d'organisation, fréquence et durée des réunions permettant l'expression des salariés ;
- des mesures destinées à assurer, d'une part, la liberté d'expression de chacun et, d'autre part, la transmission à l'employeur des demandes, propositions et avis des salariés ;
- des mesures destinées à permettre aux salariés concernés, aux organisations syndicales représentatives, au comité d'entreprise, aux délégués du personnel, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, de prendre connaissance des demandes, avis et propositions émanant des groupes, ainsi que des suites qui leur sont réservées ;
- des conditions spécifiques d'exercice du droit d'expression dont bénéficie le personnel d'encadrement ayant des responsabilités hiérarchiques, outre leur participation dans les groupes auxquels ils sont rattachés du fait de ces responsabilités.

La consultation du comité est susceptible de se dérouler lors d'une délibération normale du comité ou lors d'une réunion extraordinaire.

Enfin, un délit d'entrave peut être invoqué à l'encontre de l'employeur s'il s'abstient de consulter - à cet égard - les représentants du personnel (C. trav., art. L. 486-1). des mesures destinées à permettre aux salariés concernés, aux organisations syndicales représentatives, au comité d'entreprise, aux délégués du personnel, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, de prendre connaissance des demandes, avis et propositions émanant des groupes, ainsi que des suites qui leur sont réservées.

des conditions spécifiques d'exercice du droit d'expression bénéficient au personnel d'encadrement ayant des responsabilités hiérarchiques, outre leur participation dans les groupes auxquels ils sont rattachés du fait de ces responsabilités.

La consultation du comité est susceptible de se dérouler lors d'une délibération normale du comité ou lors d'une réunion extraordinaire.

Enfin, un délit d'entrave peut être invoqué à l'encontre de l'employeur s'il s'abstient de consulter - à cet égard - les représentants du personnel.

Secteur Public : Conseil d'atelier ou de bureau

Le droit à l'expression directe et collective des salariés est applicable dans les entreprises du secteur public. Il appartient aux conseils d'administration ou de surveillance de déterminer les modalités d'exercice de ce droit.

Les conseils d'atelier ou de bureau sont mis en place par négociation avec les organisations syndicales représentatives . Les dispositions spécifiques au secteur public qui doivent faire l'objet de la négociation portent sur les différents sujets suivants:

- définition des unités de travail retenues comme cadre des réunions de conseils d'atelier ou de bureau ; ces unités doivent avoir une dimension réduite ;
- fréquence et durée des réunions ;
- modalités d'association du personnel d'encadrement à l'organisation des réunions et aux suites à leur donner ;
- modalités de participation des salariés travaillant en équipes successives ou dans des conditions qui

les isolent de l'ensemble des autres salariés le cas échéant ;

- domaine de compétence des conseils d'atelier ou de bureau, qui doit comprendre obligatoirement les conditions et l'organisation du travail, l'application concrète des programmes d'activité et

d'investissement, la recherche d'innovation technologique et de meilleure productivité dans l'atelier

ou le bureau ;

- modalités et forme de l'intervention du conseil d'atelier ou de bureau ;
- liaisons entre deux réunions avec la direction de l'entreprise ou de l'établissement et avec les institutions élues de représentants du personnel.

Les accords peuvent en outre prévoir la possibilité de donner aux conseils d'atelier ou de bureau des responsabilités portant sur un ou plusieurs de leurs domaines de compétence.

L'employeur qui prend l'initiative de l'ouverture des négociations en informe toutes les organisations syndicales de salariés dans l'entreprise ; chacune de ces dernières peut

également demander à l'employeur que soient engagées de telles négociations. Dans les quinze jours qui suivent la demande formulée par l'organisation syndicale demanderesse, l'employeur doit en informer les autres organisations syndicales et convoquer les parties à la négociation. L'employeur qui contrevient à cette obligation est passible des peines prévues en cas d'entrave à l'exercice du droit syndical

Dans tous les cas où une entreprise sort du champ d'application de la loi, l'accord éventuellement signé sur le droit d'expression demeure en vigueur, sauf dénonciation de l'accord par l'une des parties signataires

Droit de réunion

L'ensemble des salariés, y compris le personnel d'encadrement direct, de chaque atelier ou bureau constituant une unité de travail bénéficient du droit de réunion en conseil d'atelier ou de bureau (C. trav., art. L. 2282-2, Les unités de travail concernées comprennent l'ensemble des salariés travaillant en commun à la réalisation d'une même tâche. Ces unités constituent le cadre des réunions des conseils. Elles doivent être de taille réduite pour permettre une participation active de tous les membres, et une meilleure communication entre eux

Les réunions des conseils d'atelier ou de bureau ont lieu au moins une fois tous les deux mois, et à raison d'au moins six heures par an, pendant le temps de travail. Le temps consacré à ces réunions ne peut donner lieu à réduction de rémunération

Les salariés peuvent s'exprimer sur tous les domaines intéressant la vie de l'atelier ou du bureau. A cet égard, la liberté d'expression doit être favorisée . Elle doit être garantie dans les programmes de réunion des conseils d'atelier ou de bureau, l'ordre du jour, le compte-rendu des réunions. Cette liberté doit cependant rester dans le cadre des missions imparties aux entreprises : elle ne devrait pas déborder de ses fonctions économiques et sociales, au profit de prises de position et de débats politiques.

Le personnel d'encadrement ayant la responsabilité directe de l'atelier ou du bureau est associé à l'organisation des réunions et aux suites à leur donner. Cette organisation des réunions peut notamment comprendre la détermination des dates, heures et lieux de réunion, les conditions de convocation, la fixation de l'ordre du jour. Les suites données aux réunions peuvent notamment viser la transmission à l'employeur des vœux, avis et propositions des conseils d'atelier ou de bureau, et les informations et réponses qui leur sont données.

Le chef d'entreprise doit établir, chaque année, un rapport sur l'activité des conseils d'atelier ou de bureau. Ce rapport est présenté pour avis au comité d'entreprise ou à l'organe qui en tient lieu. Dans les entreprises divisées en établissements distincts, le rapport est présenté à chaque comité d'établissement. Il est dans ce cas souhaitable qu'une synthèse soit en outre présentée au comité central d'entreprise.