



1) L'article L 1121 - 1 du Code du Travail

Fiche pratique publié le **12/12/2011**, vu **25619 fois**, Auteur : [SLAMPION](#)

Si pour les civilistes, l'article le plus important reste le 1134 du Code Civil, pour les travaillistes que nous sommes l'article L 1121-1 du Code du Travail n'a d'égal que lui même. C'est ainsi, que nul ne peut porter atteinte aux droits et libertés du salarié à moins que cette atteinte soit justifiée par rapport à la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. Si L1121-1 a autant d'importance, c'est qu'il dispose d'un principe qui prendra de plus en plus de place dans le monde du travail dans les années à venir, celui voulant que le salarié soit avant tout un citoyen, même au cœur de l'entreprise. D'années en années, la jurisprudence a étendu l'interprétation d'un article qui pour beaucoup de personnes devait rester enfermé dans le cadre de la relation employeur salarié. Néanmoins, au fil des pourvoit, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation a considéré qu'il s'appliquait non seulement à tous les acteurs du monde du travail, mais également à tous les actes sous peine de la nullité de toute mesure prise en violation de celui-ci. C'est ainsi que les libertés publiques ont pénétré le Droit du Travail. Au cours de cette analyse, nous aborderons l'étendu de cet article L 1121-1 du Code du Travail (I), puis nous aborderons quelques unes de ses conséquences sur les relations de travail (II).

I) L'article L1121 -1 du Code du Travail, une règle de gouvernance générale des relations du travail.

Telle une Constitution devant guider l'entreprise, l'article L1121-1 va s'appliquer à tous les acteurs du monde du travail (A) mais également à tous les actes émanant de ces derniers (B)

A) Un article qui s'impose à tous les acteurs du monde du travail

Au départ, l'article L 1121 – 1 du Code du Travail avait pour vocation d'être destiné exclusivement à l'employeur. Ainsi, ce dernier ne pouvait imposer des mesures au salarié qui porteraient atteinte à ses libertés. En vérité, l'objectif était de faire comprendre que le salarié avant d'être soumis à un lien de subordination, était avant tout un citoyen. Dès lors, les seules restrictions que l'employeur pouvait apporter à ses droits et libertés concernaient le domaine de la santé sécurité, par exemple le port de chaussures de sécurité, mais aussi les règles essentielles au bon fonctionnement de l'entreprise, et ce toujours dans une logique de proportionnalité. Ainsi, est venu le terme de justification par rapport à la nature de la tâche à accomplir et de proportionnalité au but recherché.

Néanmoins, la jurisprudence a rapidement élargie le champ d'application de l'article à tous les acteurs du monde du travail et ce en se fondant sur une analyse textuelle du texte. Ainsi, le NUL

qui introduit les dispositions va être perçu dans un sens général. Nul équivaut désormais à considérer que tous le monde est soumis au texte. C'est alors, que des acteurs inattendus se sont vus condamner pour avoir violé les dispositions de l'article. Ce fût le cas par exemple d'un Comité d'Entreprise qui refusait de faire participer un salarié à un voyage en raison du refus de ce dernier de fournir les feuilles d'imposition de son épouse. Une règle générale est dès lors établie, que vous soyez employeur, cadre dirigeant, syndicat ou Comité d'entreprise, vous ne pourrez porter atteinte aux droits et libertés du salarié à moins que ce soit proportionné au but recherché et justifié en raison de la nature de la tâche à accomplir. Mais ce serait sous estimer L 1121-1 du Code du Travail que de centrer notre analyse sur les personnes étant soumis à ce dernier, tant son impact sur les actes inhérents au monde du travail est sans égal.

B) La soumission de tous les actes aux dispositions de l'article L1121-1 du Code du Travail

Lorsque la jurisprudence de la Chambre Sociale a interprété le terme « NUL » inscrit dans l'article L1121-1, elle a considéré que ce dernier englobait à la fois les acteurs du monde du travail mais aussi l'ensemble des actes. C'est ainsi, qu'un contrat de travail, mais aussi une convention collective, ne pourront jamais violer l'article. Le régime sera le même pour les clauses du règlement intérieur de l'entreprise, ce qui induit que dès sa source, le pouvoir disciplinaire de l'employeur se trouve fortement limité. Dès lors, il convient de rentrer dans le concret pour expliquer cette dernière affirmation aux yeux d'éléments d'actualité.

En l'espèce, prenons pour premier exemple la surveillance vidéo des salariés sur leur poste de travail. Un employeur confronté à de nombreux vols peut il en tout état de cause filmer ses salariés de manière permanente sur leur poste de travail en inscrivant cette possibilité dans le règlement intérieur ? Avant de répondre à cette question il convient tout d'abord de rappeler que le fait de filmer un salarié constitue une véritable atteinte à son image, dès lors il semblerait que l'article L1121-1 du Code du Travail prohibe une telle possibilité. Néanmoins, en cas de circonstances exceptionnelles l'atteinte pourrait être vu comme proportionnée au but recherché à savoir la lutte contre le vol. Ainsi, lorsque les salariés font face à des objets de forte valeur, comme les bijoux, il apparaît nécessaire d'instaurer une telle surveillance permanente. Même réflexion lorsque la surveillance a pour but de prévenir des comportements dangereux susceptible de porter atteinte à la sécurité de ces derniers. Dès lors le schéma de réflexion est simple puisque certes la surveillance vidéo est une atteinte dans les droits et libertés du salarié, mais cette atteinte, compte tenu des circonstances exceptionnelles, paraît justifié en raison de la tâche accomplie par le salarié et proportionnée au but recherché soit la lutte contre le vol et la préservation de la santé du salarié. Il convient de noter que si de telles circonstances exceptionnelles n'étaient pas avérées, la clause du règlement intérieur instituant la surveillance vidéo sera nulle. Conformément au principe des nullités en cascade, toute décision prise sur le fondement d'une clause nulle sera également entaché de nullité. C'est alors qu'un licenciement connaîtra la même sanction, induisant alors la réintégration du salarié.

Prenons encore un autre exemple permettant d'expliquer les conséquences de l'article

L1121-1 du Code du Travail. Ainsi, un employeur toujours confronté au vol désire inscrire dans son règlement intérieur la possibilité de la fouille systématique des sacs des salariés. Il convient de rappeler qu'une telle fouille constitue une violation du droit pour chacun au respect de sa vie privée. Pour rendre licite une telle clause, l'employeur devra encore être vigilant. Ainsi, comme

pour la surveillance vidéo il faudra une nécessité et une proportionnalité dans la mesure, elle ne pourra être mis en place qu'en cas de circonstances exceptionnelles. De plus, la jurisprudence sera d'autant plus sévère qu'elle considèrera que l'employeur devra mettre en place une fouille accompagnée de la présence d'un témoin et d'une information du salarié quand à sa possibilité de refuser le contrôle. Ces dernières obligations ont dès lors pour objectif de renforcer les garanties pour le salarié afin que l'intrusion dans sa vie privée soit la moins contraignante possible. Là encore, en l'absence d'une telle procédure, l'employeur ne pourra prendre aucune sanctions, sous peine que ces dernières soient annulés par le juge. Dans tous les cas, il faudra retenir que le règlement intérieur ne pourra jamais violé l'article L1121-1 du Code du Travail sous peine de voir les dispositions litigieuses être inopposables aux salariés en raison de leur nullité. Si l'article L1121-1 du Code du Travail traduit un encadrement du pouvoir disciplinaire de l'employeur, il a également permis de faire soumettre l'ensemble du droit du travail aux multiples libertés publiques.

II) L'émergence d'une soumission du droit du travail devant les libertés publiques

Le meilleur moyen d'exposer la force de l'article L 1121 – 1 du Code du Travail va être de vous démontrer comment sur le fondement de ce derniers, les juges ont laissé de plus en plus de place aux libertés publiques qui aujourd'hui soumettent l'ensemble droit du travail par exemple par la protection de la vie privée et familiale du salarié (A), néanmoins il faudra amoindrir la portée de cet article en ce qui concerne d'autres libertés comme la liberté vestimentaire (B).

A) Le respect de la vie privée du salarié comme valeur sacrée s'imposant au lien de subordination

Durant très longtemps, on a pensé que le salarié ne pouvait pas imposer sa vie privée à son employeur lorsque ce dernier prenait une décision pouvant créer des perturbations à celles-ci. Ainsi, lorsque dans un contrat de travail, le salarié était soumis à une clause de mobilité, l'employeur pouvait à n'importe quel moment décidé de le muter dans le périmètre de celle-ci, même si cela devait conduire le salarié à déménager à l'autre bout du monde. Même si ce type de clause pouvaient être appréciable pour certains en quête d'aventure, pour d'autres cela se traduisait par l'éclatement de sa famille. Ainsi par mobilité on devait comprendre déménagement de l'ensemble de la famille ce qui était en contradiction avec les ambitions de l'époux qui lui aussi se devait de quitter son propre travail. C'est dans ce contexte, que la Chambre Sociale de la Cour de Cassation a décidé en 2008 de rendre l'un des arrêts les plus marquants de la décennie (**SOC Stéphanie M 2008**). En l'espèce, la Cour a considéré qu'une salarié mère de famille pouvait refuser la mise en œuvre de sa clause de mobilité qui portait atteinte à son droit à une vie familiale normale, reconnu aujourd'hui comme une liberté fondamentale. Dès lors un tel refus de la part de la salarié, sur le fondement de l'article L 1121 – 1 du Code du Travail, ne pouvait être sanctionné sous peine de nullité des sanctions. C'est à ce jour ci de 2008 que la Cour de Cassation a rendu inopposable un grand nombre de clauses de mobilités. Néanmoins, le droit à une vie familiale normale est une exception, le principe reste la possibilité de l'employeur de mettre en œuvre une telle clause lorsqu'elle est inscrite dans le contrat de travail d'un salarié.

Depuis 2008, beaucoup de personnes pensaient que le droit à une vie familiale normale ne pouvait être invoqué qu'en présence d'une clause de mobilité, personne n'imaginait pouvoir faire une autre application de cette exception. Ainsi, en ce qui concerne la mobilité du salarié dans le même secteur géographique, qui n'a pas besoin de clause pour être mise en œuvre, une telle application était impensable. C'était sans compter un arrêt d'actualité de la Chambre Sociale qui a considéré que le salarié pouvait refuser la modification des horaires de travail en invoquant son droit à une vie familiale normale (**SOC 3 Novembre 2011**). Dès lors cette prérogative faisant partie du pouvoir de direction de l'employeur s'est trouvée fort limitée. C'est sur le fondement de cet arrêt qu'il convient d'émettre une hypothèse qui risque de faire beaucoup de bruit. Ainsi, si la Cour considère que le droit à une vie familiale normale est suffisamment fort pour limiter la mise en œuvre des clauses de mobilité, mais aussi la modification unilatérale de l'employeur des horaires de travail, rien ne l'empêche d'être opposable à d'autres situations comme la mobilité dans le même secteur géographique. Dès lors, c'est l'ensemble du pouvoir de direction de l'employeur qui s'en trouve fragilisé

Autre exemple démontrant la prédominance de la vie privée du salarié sur les relations de travail, le domicile de ce dernier. Il faut savoir que la jurisprudence va être partisane d'un respect du domicile du salarié en prohibant toute ingérence de l'employeur sur celui-ci. En 2001, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation a reconnu que le salarié était maître des activités se déroulant à son domicile (**SOC Zurich Assurance 2001**), ainsi l'employeur ne pourra jamais imposer au salarié de travailler à son domicile où d'y installer ses outils de travail. C'est alors que dans une telle hypothèse, le salarié pourra refuser une telle obligation sans risquer la moindre sanction sous peine d'annulation de ces dernières par le juge. C'est ainsi que dans cet élan, la Cour de Cassation a renforcé la protection du domicile du salarié en admettant qu'un employeur ne pouvait pas non plus imposer au salarié de résider dans un domicile précis, même si ce dernier était fourni à titre gratuit par l'entreprise. Dans cette même logique, l'employeur s'est vu refusé également le droit d'obliger le salarié à vivre dans une région particulière, quand bien même cette obligation serait étroitement liée à une exigence de ponctualité du salarié sur son lieu de travail. Le libre choix du domicile va apparaître dès lors comme une liberté fondamentale du salarié. Néanmoins, dans de rares cas la jurisprudence a quand même admis des restrictions tenant à l'usage du domicile par le salarié, mais cela s'est toujours fait dans un souci de justification vis à vis de la tâche à accomplir et de proportionnalité avec le but recherché, conformément aux dispositions de l'article L 1121-1 du Code du Travail. En l'espèce, dans un arrêt la Cour a considéré que le règlement intérieur d'un foyer de jeunes filles en difficultés pouvait interdire aux salariés de ramener chez eux les pensionnaires. En effet, cette restriction était justifiée et proportionnée vis à vis de l'objectif fondamental de celle-ci c'est à dire la protection des jeunes filles contre d'éventuels abus des salariés mais aussi la protection des salariés contre d'éventuelles rumeurs ou accusations mensongères d'agressions sexuelles. Le salarié violant cette obligation pouvait donc faire l'objet d'une sanction disciplinaire sans que l'employeur ne viole les dispositions de l'article L1121-1 du Code du Travail.

Si le respect de la normalité de la vie familiale et du domicile du salarié apparaissent comme des libertés fondamentales que l'employeur se doit de respecter, il n'en va pas forcément de mêmes vis à vis de certaines libertés n'ayant pas le même caractère fondamental, telle que la liberté vestimentaire.

B) Les possibles atteintes portées à la liberté vestimentaire

Pour beaucoup de monde, la liberté vestimentaire est vue comme une liberté fondamentale, il convient dès le départ de réfuter cette hypothèse. Ainsi, la Chambre Sociale de la Cour de Cassation a considéré en 2003 que ce n'était pas le cas (**SOC Cédric M 2003**). Dès lors, l'employeur pourra plus facilement porter atteinte à cette liberté même si dans l'absolu il devra quand même se plier aux exigences de l'article L 1121 – 1 du Code du Travail applicable à toutes les formes de libertés qu'elles soient fondamentales ou non.

La première atteinte acceptée à la liberté vestimentaire va reposer sur la logique santé sécurité. Ainsi, pour certaines tâches le salarié va être strictement obligé de porter un équipement sans pouvoir invoquer la liberté vestimentaire. C'est le cas des casques de chantier et des chaussures de sécurité. Le juge sera intransigeant sur cette question car certes il y a une véritable atteinte à une liberté mais cela est plus que justifié et proportionné vis à vis des tâches que doit accomplir le salarié et surtout vis à vis de l'objectif de préservation de la santé de celui-ci. Un refus d'obéissance devra se traduire par une sanction de ce dernier, ainsi comme le dit le Professeur Jean Emmanuel RAY, « il vaut mieux être chômeur que mort » !

Deuxième restriction possible vis à vis de la liberté vestimentaire, celle tenant au port d'un uniforme devant la clientèle. Ainsi, le règlement intérieur peut tout à fait imposer ce type d'obligations dans une logique de représentation de l'entreprise devant la clientèle. Finalement, vis à vis d'une telle liberté qui n'est pas vue comme fondamentale, la jurisprudence acceptera des restrictions tenant simplement à l'image de l'entreprise. Néanmoins dans cette hypothèse, l'employeur ne sera jamais totalement libre. Ainsi, si ce raisonnement est applicable aux rapports salariés clients cela ne sera pas le cas lorsque le salarié ne sera jamais en contact avec ces derniers. C'est alors que la liberté vestimentaire retrouvera toute sa force. Il faut comprendre cette contradiction vis à vis du schéma que nous propose la rédaction de l'article L1121-1 du Code du Travail, ainsi l'absence de clientèle se trouvant au contact du salarié enlève à l'atteinte portée à la liberté vestimentaire son caractère justifié et proportionné.

Pour en finir avec la liberté vestimentaire il convient de la rapprocher de la liberté religieuse dans son contexte vestimentaire. Ainsi, si les entreprises publiques ont inscrit au cœur de leur fonctionnement le principe de laïcité ce ne sera pas le cas des entreprises privées dans lequel s'applique le droit du travail. Si dans les entreprises publiques, les travailleurs ne peuvent porter des signes religieux tel que le voile cela ne sera pas le cas dans le privé. Néanmoins, la Cour d'Appel de VERSAILLES dans son arrêt Baby loup (**CA VERSAILLES 27 Octobre 2011**) est venue nuancer cette affirmation en affirmant que le principe de laïcité pouvait s'inscrire dans les entreprises privées auxquelles on a conféré une mission de service public. Mais finalement en dehors de ce cas il semble difficile pour un employeur de restreindre la possibilité d'exercer cette pratique religieuse. C'est ainsi que nous proposons à tous les employeurs une alternative qui trouve ses fondements dans les atteintes autorisées à la liberté vestimentaire. Au final cela revient à considérer que le port du voile est assimilable au port d'un certain type de vêtement. C'est ainsi que dans un souci d'hygiène santé sécurité on pourra prohiber le port du voile ou d'autres signes religieux, comme auraient pu le défendre les avocats de la crèche Baby loup. En effet, le port du voile ne semble pas être un accoutrement très hygiénique face à ces nourrissons ou des petits enfants. Enfin, dernière possibilité permettant de prohiber le port du voile, la bonne image de l'entreprise vis à vis de la clientèle. C'est alors, qu'il convient de rappeler que cette restriction ne sera pas possible en dehors de ces deux cas, car finalement on ne peut imposer à un salarié une telle atteinte à sa liberté vestimentaire qui n'aurait aucune justification en terme de sécurité en d'image de l'entreprise.