

L'expression directe et collective des salariés : un droit qui ne s'use que lorsqu'on ne s'en sert pas ! ⁽¹⁾

À ce jour, le « droit à l'expression directe et collective » des salariés n'a en pratique pas rencontré le succès initialement attendu. Ce droit apparaît pourtant riche de potentialités, ce d'autant qu'il peut être aménagé via la négociation collective ou après consultation du CSE.

Le « droit à l'expression directe et collective » a été introduit à titre expérimental par la loi « Auroux » du 4 août 1982, puis de façon pérenne par la loi du 3 janvier 1986.

Précisons que ce droit :

- vient en complément des prérogatives des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales, sans préjudice de celles-ci ;
- est à distinguer de la liberté d'expression individuelle de chaque salarié dans et hors de l'entreprise (même si la frontière est parfois ténue entre les deux).

Censé constituer « une pièce majeure de l'ensemble des nouveaux droits des travailleurs » selon la circulaire DRT n°3 du 4 mars 1986, ce droit a été faiblement mobilisé jusqu'ici, et ce, notamment car :

- certains y ont vu, avec rejet, dès les débats parlementaires, un risque d'introduction de la politique dans l'entreprise (JO ANCR 19 mai 1982, 2415) ;
- d'autres, et en particulier certains syndicats, ont craint que ce droit ne s'exerce au détriment de leurs missions et de celles des institutions représentatives du personnel ;
- l'organisation du travail souvent « pyramidale » ne permet pas une réelle implication des travailleurs au processus décisionnel.

Pourtant, ce droit apparaît riche de potentialités, spécialement à l'heure d'une dispersion des communautés de travail due au recours massif au télétravail et d'une aspiration croissante à une démocratisation de l'entreprise.

Autant de raisons de s'y intéresser ainsi qu'à ses modalités de mise en œuvre.

Quel est l'objet du droit à l'expression directe et collective ?

Les salariés doivent bénéficier « d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail » (C. trav., art. L. 2281-1).

Ce droit « a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise » (C. trav., art. L. 2281-2), ce qui constitue un champ considérable.

Remarque : la circulaire de mars 1986 exclut toutefois « les questions se rapportant au contrat de travail, aux classifications, aux contreparties directes ou indirectes du travail ».

La circulaire susvisée précise que l'expression est :

- « 'directe' : il s'agit d'un droit dont chaque salarié doit pouvoir user par une démarche personnelle, quelles que soient sa place dans la hiérarchie et sa qualification » ;
- et « 'collective' : il s'agit de faire en sorte que chacun puisse s'exprimer, non pas



Benoît Masnou
Avocat associé
Covence Avocats



Amélie Klahr
Avocate associée
Covence Avocats

⁽¹⁾ Clin d'œil à la devise bien connue du Canard Enchaîné.

dans un rapport individuel salarié-hiérarchie, mais en tant que membre d'une collectivité de travail (équipe, atelier, bureau, chantier...). »

Initialement, ce droit repose surtout « sur l'idée que **le salarié qui exécute un travail occupe une place privilégiée pour en analyser les différents aspects et pour proposer les améliorations à y apporter** ».

L'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la « qualité de vie au travail » relève que « la possibilité donnée aux salariés de s'exprimer sur leur travail, sur la qualité des biens et services qu'ils produisent, sur les conditions d'exercice du travail et sur l'efficacité du travail est **l'un des éléments favorisant leur perception de la qualité de vie au travail (QVT) et du sens donné au travail** ».

Ce droit peut ainsi contribuer à **prévenir les risques psychosociaux**, grâce par exemple à la « facilitation des échanges au sein d'un groupe de travail » (accord CNAM, 30 octobre 2018), permettre le « repérage des tensions, arbitrage, fabrique de compromis » et confronter les écarts entre les prescriptions et le travail réel (voir le kit de l'Anact « mettre en place des espaces de discussion » accessible en ligne et en particulier M. Detchessahar, « Faire face aux risques psycho-sociaux : quelques éléments d'un management par la discussion », *Négociations* 2013/1).

Quels sont les employeurs et les travailleurs concernés ?

Sont concernés tous les employeurs de droit privé ainsi que les établissements publics industriels et commerciaux et les établissements publics administratifs, lorsque ces derniers emploient du personnel dans les conditions du droit privé (C. trav., art. L. 2211-1), sans condition d'effectif explicite.

Des dispositions spécifiques complémentaires sont prévues pour certains établissements publics de l'Etat (C. trav., art. L. 2282-1 et s.) – mais elles ne seront pas abordées ici.

Concernant les titulaires du droit, le Code du travail vise les « salariés » des employeurs précités.

Remarque : sont aussi concernés certains « salariés détachés temporairement par une entreprise non établie en France » (C. trav., art. R. 1262-3).

Certains accords collectifs l'ouvrent aux stagiaires, intérimaires, etc.

Notre point de vue : une collectivité de travail peut en effet comprendre tous les travailleurs dont les activités interagissent au temps et au lieu de travail.

Quelles sont les modalités de mise en œuvre du droit à l'expression directe et collective ?

Le droit des salariés à l'expression directe et collective « s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail. Le temps consacré à l'expression est rémunéré comme temps de travail » (C. trav., art. L. 2281-4).

Les modalités plus précises d'exercice de ce droit peuvent être aménagées **via la négociation collective ou après consultation du CSE** :

La négociation collective :

Depuis l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies dans le cadre de la négociation portant sur l'égalité professionnelle et la QVT (C. trav., art. L. 2281-5), qui doit être engagée tous les ans, sauf si un accord collectif fixe une périodicité différente (1 à 4 ans maximum).

Remarque : il est possible d'aménager conventionnellement notamment la périodicité et le contenu de la négociation sur l'égalité professionnelle et la QVT (C. trav., art. L. 2242-11) ainsi que la périodicité de la « renégociation » de l'accord dans la limite de quatre ans (C. trav., art. L. 2242-12).

Toutefois, des articles dédiés spécifiquement à la négociation sur le droit d'expression n'ont pas été supprimés pour autant du Code du travail :

- l'article L. 2281-6 du Code du travail prévoit que « lorsqu'un accord sur le droit d'expression existe, l'employeur provoque une réunion, au moins une fois tous les trois ans, avec les organisations syndicales représentatives en vue d'examiner les résultats de cet accord et engage sa renégociation à la demande d'une organisation syndicale représentative »
- l'article L. 2281-7 du Code du travail dispose en outre que doit s'engager une négociation à ce sujet, si une organisation syndicale représentative (OSR) en fait la demande, « à défaut d'initiative de l'employeur dans le délai d'un an en cas d'accord, ou de trois ans en l'absence d'accord » (ce délai partant de la date d'ouverture de la négociation précédente).

Notre point de vue : ces articles interrogent à plusieurs égards. Sans entrer dans le détail, notons que leur articulation avec les règles de négociation sur l'égalité professionnelle et la QVT peut apparaître peu évidente. En outre, ne peut que surprendre le fait que le délai imposé pour réengager une négociation soit plus long en l'absence d'accord (3 ans) qu'en cas d'accord (1 an) ... Une réécriture législative serait bienvenue en vue d'assurer une cohérence au dispositif.

Dans les entreprises à structure complexe, la négociation peut avoir lieu au niveau des établissements ou des groupes d'établissements à condition que l'ensemble

des établissements et groupes d'établissements distincts soient couverts par la négociation (C. trav., art. L. 2281-9).

La consultation du CSE :

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles un accord portant sur l'égalité professionnelle et la QVT n'a pas été conclu, c'est à l'employeur qu'il revient de définir les modalités d'exercice du droit d'expression directe et collective après consultation du CSE (C. trav., art. L. 2281-11).

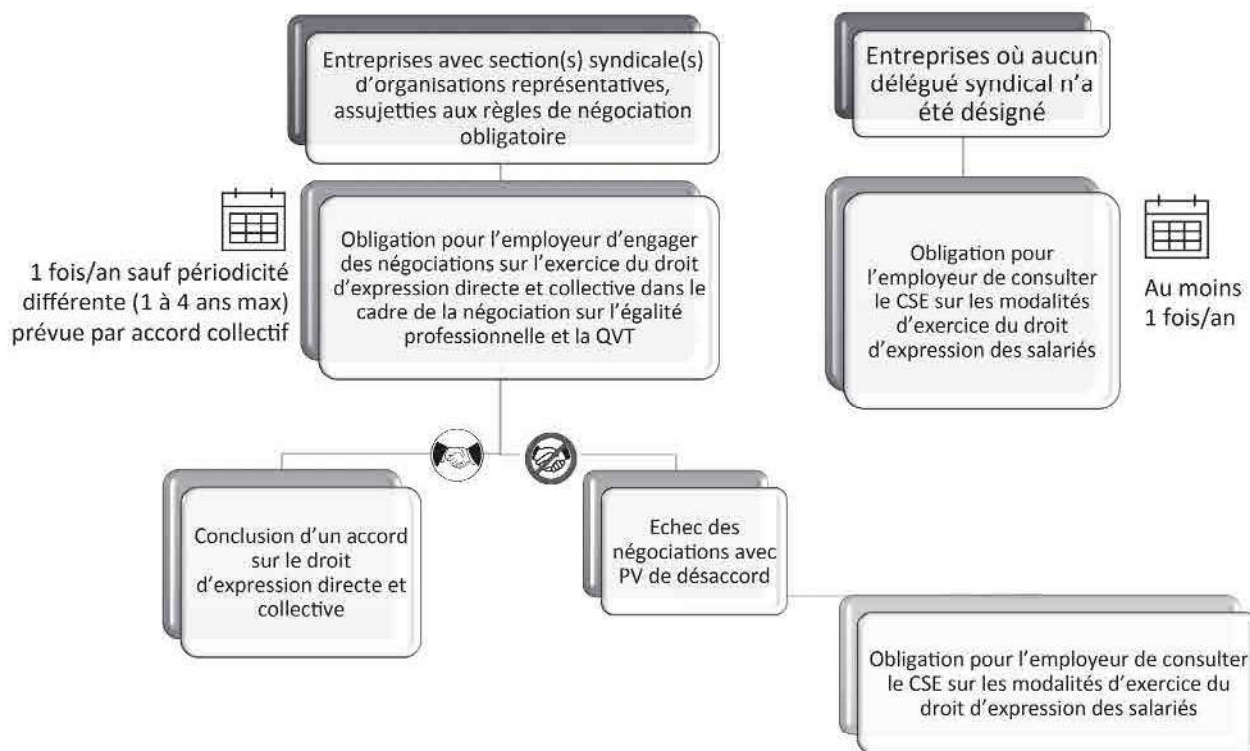
Remarque : depuis l'ordonnance précitée du 22 septembre 2017, le Code du travail ne précise plus le contenu de la consultation du CSE, ce qui semble ainsi laisser une certaine marge de manœuvre.

Rappelons que les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés constituent l'un des thèmes de la

consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, dans les entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle et la QVT contenant des dispositions sur ce droit (C. trav., art. L. 2312-26).

Remarque : pour mémoire, le CSE peut faire appel à un expert en particulier dans le cadre de sa consultation sur la politique sociale (C. trav., art. L. 2315-91) ou dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle (C. trav., art. L. 2315-94).

Sans revenir sur les incohérences précitées, sous réserve d'un accord d'adaptation spécifique sur le contenu de la négociation sur l'égalité professionnelle et la QVT, les modalités de mise en œuvre du droit d'expression peuvent s'illustrer notamment comme suit :



Quel contenu de l'accord sur le droit à l'expression directe et collective ?

Au niveau de la branche, la plupart des conventions collectives n'évoquent pas le sujet ou le font en des termes minimalistes voire peu engageants.

À titre d'exemple, la convention collective « des salariés des établissements privés » du 7 juillet 2015 prévoit qu'« en ce qui concerne le droit d'expression des salariés, les parties s'en réfèrent à la loi » (article 8.3 de la CCN) ...

Au niveau de l'entreprise, nombreux sont les accords collectifs qui se contentent de reprendre les dispositions légales.

Pour rappel, il est possible d'aménager conventionnellement notamment le contenu de la négociation sur la QVT, et par conséquent sur le droit d'expression (C. trav., art. L. 2242-11). A défaut de telles stipulations, ou en cas de non-respect de celles-ci, l'accord doit porter sur :

« 1° Le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions permettant l'expression des salariés ;

2° Les outils numériques disponibles dans l'entreprise, permettant l'expression des salariés ;

3° Les mesures destinées à assurer, d'une part, la liberté d'expression de chacun et, d'autre part, la transmission à l'employeur des demandes et propositions des salariés ainsi que celle des avis émis par les salariés dans les cas où ils sont consultés par l'employeur, sans préjudice des dispositions relatives aux institutions représentatives du personnel ;

4° Les mesures destinées à permettre aux salariés intéressés, aux organisations syndicales représentatives, au comité social et économique de prendre connaissance des demandes, avis et propositions émanant des groupes ainsi que des suites qui leur sont réservées ;

5° Les conditions spécifiques d'exercice du droit à l'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. » (C. trav., art. L. 2281-10 ; voir également LSQ 4 décembre 2017, « Négociateur sur les moyens d'expression des salariés, Mesures issues d'accords portant sur la QVT et/ou la santé au travail »).

Sans prétendre à l'exhaustivité, il convient de prévoir notamment les éléments suivants :

Les modalités d'exercice du droit d'expression

Remarque : ces modalités peuvent être fixées en concertation avec les représentants du personnel voire les salariés eux-mêmes (cf. accord GAPAS, 10 juin 2020).

Plusieurs points sont à envisager :

- **le(s) format(s)** : « groupes d'expression », « espaces de discussions », sondages réguliers du personnel...
- **le niveau** : par services, par ateliers, par chantiers...

Remarque : l'objectif est d'être « au plus près du terrain », en insistant sur des groupes de travail définis au niveau de l'établissement « autour de l'activité et du travail réel » (accord CNAM précité).

➤ la taille des groupes

Il importe de permettre à chacun de pouvoir s'exprimer, et ce, de façon constructive.

Remarque : selon la circulaire de 1986, « au-delà d'une quinzaine de personnes, une réunion risque de poser des problèmes d'animation et de communication entre les participants ».

la fréquence et la durée de l'exercice du droit d'expression

Dans le secteur public, la périodicité est d'au moins une fois tous les deux mois (C. trav., art. L. 2282-2) alors que

dans le secteur privé, les accords organisent généralement une à deux réunions par an.

La durée de l'exercice du droit d'expression est souvent très courte - les accords retenant souvent 30 min à 1h maximum de réunion.

Ceci peut sembler insuffisant au plein exercice du droit d'expression.

➤ les modalités de convocation et l'éventuelle précision d'un ordre du jour

Il est souvent prévu une convocation - par courriel ou affichage - organisée par la DRH avec un délai minimum de 7 à 15 jours calendaires avant la date prévue pour la réunion (ex. : accord GAPAS, 10 juin 2020).

Par ailleurs, en vue d'alimenter la réflexion voire déterminer un ordre du jour, il peut être organisé une collecte de sujets auprès des salariés, via une « boîte à idées » ou autre « boîte d'expression » (accord La Ligue de l'enseignement, 12 décembre 2019).

➤ la mise en place de bons interlocuteurs des salariés

Il s'agit de s'assurer de la présence aux réunions d'interlocuteurs ayant qualité pour entendre et, à tout le moins, restituer les propos entendus.

Exemple : il appartient à « la hiérarchie directe (...) » d'apporter aux groupes toutes informations utiles à une bonne analyse des sujets traités et à la faisabilité des propositions et demandes émises par ceux-ci. Après chaque réunion, il lui appartient de veiller à ce que les réponses qui doivent être apportées aux propositions et demandes du groupe soient élaborées dans les délais et à ce que les réalisations décidées par la direction soient menées à bonne fin. » (accord de La ligue de l'enseignement, 12 décembre 2019).

➤ la mise en place d'un animateur et d'un secrétaire de séance

Un « animateur » et un « secrétaire » peuvent être désignés pour organiser le bon déroulement des échanges et pour l'établissement d'un compte-rendu des réunions.

Certains accords prévoient une formation pour ces derniers, voire un crédit d'heures pour assurer leurs prérogatives (accord Orient Overseas Container Line Limited, 7 février 2018).

➤ le recours aux outils numériques

Depuis septembre 2017, le Code du travail précise que « l'accès de chacun au droit d'expression collective peut être assuré par le recours aux outils numériques (...) » (C. trav., art. L. 2281-1).

De fait, le recours aux outils tels que la visioconférence, la téléconférence, est de plus en plus fréquent voire privilégié exclusivement (accord *UES Avril*, 26 mars 2018).

➤ **Le suivi de l'exercice du droit d'expression**

Il apparaît souvent l'idée suivant laquelle l'exercice du droit d'expression ne doit pas se limiter à « *déceler les problèmes et à les exposer* » mais également à « *les analyser et contribuer activement à leur solution* » (accord *Akka Technologies*, 20 février 2018).

En l'occurrence, il importe que des suites soient données aux échanges avec les salariés.

Il est opportun de préciser les destinataires des comptes-rendus de réunions, le mode et le délai de réponses de l'employeur aux salariés concernés, les modalités d'archivage des réponses...

➤ **d'éventuelles modalités d'exercice spécifiques pour certains groupes de salariés**

Comme l'y invite la loi, il peut être prévu des conditions spécifiques d'exercice du droit d'expression pour certains groupes de salariés (responsables hiérarchiques, salariés isolés, salariés postés, etc.).

À titre d'exemple, au sein de *Soregies*, sont prévus des « *ateliers RH* », « *temps d'échange avec les managers* » pour permettre « *à la fois d'apporter des informations et un appui aux managers, (...) mais aussi de partager des expériences managériales* » (accord *Soregies*, 14 septembre 2017).

➤ **l'articulation avec les représentants du personnel**

Il s'agit d'organiser la bonne circulation des informations susceptibles d'être utiles à l'action des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales, en vue d'enrichir le processus d'information/consultation et de négociation collective notamment.

Exemple : « *l'ensemble des comptes rendus émis par les groupes d'expression seront mis en ligne dans un outil spécialement dédié de telle manière que les salariés intéressés, les OS représentatives, les CE et CHSCT (devenir CSE) puissent en prendre connaissance* » (accord *AKKA Technologies*, 20 février 2018).

Les protections en cas d'exercice de ce droit

Il peut être opportun de rappeler dans l'accord et/ou en début de réunions que « *les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement* » (*C. trav.*, art. L. 2281-3).

Ceci vaut bien évidemment sous réserve de l'abus (propos injurieux, diffamatoires, etc.).

Quelles éventuelles sanctions pour l'employeur ?

Notons en particulier que le fait pour l'employeur de refuser d'engager la négociation en vue de la conclusion d'un accord définissant les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés « *est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros* » (*C. trav.*, art. L. 2283-1).

« *Dans les entreprises et organismes où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles l'accord définissant les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés () n'a pas été conclu, le fait de refuser de consulter le comité social et économique est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros* » (*C. trav.*, art. L. 2283-2).

Par ailleurs, certains arrêts ont retenu que l'impossibilité pour le salarié d'user de son droit à l'expression directe et collective peut constituer un préjudice devant donner lieu à réparation (*notamment CA Pau*, 19 janv. 2017, n°14/02975).

Conclusion...

Le droit d'expression directe et collective peut être façonné via la négociation collective ou après consultation du CSE. En d'autres termes, **ce droit est ce que l'on en fait**. Plus largement, ce droit peut participer de la recherche d'un nouveau modèle d'entreprise vers davantage de partage de la gouvernance.