DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES

Dernière mise à jour : 14-03-2009

Dans les entreprises comme la SDH, les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collec
contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.
Cette expression a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer le
l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils
l'entreprise.
Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, é
du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

Le droit d'expression des salariés

Dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, les salariés disposent d'un droit à l'expression directe et collective sur (art. L. 461-1 et s.) :

- le contenu,
- les conditions d'exercice,
- et l'organisation de leur travail.

Ce droit s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail. Le temps consacré à l'expression est payé comme temps de travail.

Cette expression a notamment pour objet de définir les actions à mettre en oeuvre pour améliorer leurs conditions de travail et l'organisation de l'activité.

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.

Les modalités d'exercice de ce droit sont définies par accord conclu entre l'employeur et les sections syndicales créées au sein de l'association. Cet accord définit notamment :

- le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions permettant l'expression des salariés (ce que l'on dénomme souvent " groupe d'expression "),
- 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,
- les 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,
- les conditions spécifiques d'exercice du droit à l'expression dont bénéficie le personnel d'encadrement ayant des responsabilités hiérarchiques, outre sa participation dans les groupes auxquels ils sont rattachés du fait de ces responsabilités.

En l'absence de section syndicale, ou en l'absence d'accord, l'employeur doit obligatoirement consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur les modalités d'exercice de ce droit d'expression des salariés.