

BILAN SCIENTIFIQUE

Pour la réalisation du programme de recherche « regards croisés sur la protection de la personne du travailleur » trois séminaires, deux réunions en visioconférence et un colloque de clôture se sont tenus.

Le premier séminaire était intitulé « la liberté d'expression et le fait religieux ». Il s'est tenu les 3-4 mai 2019 à Hambourg. Outre un compte-rendu publié dans les *Carnets de recherche du CIERA*, ce séminaire a donné lieu à un article publié dans une revue scientifique (Benjamin Dabosville, « Expression religieuse et relation de travail : les juges français et allemands au défi du droit de l'Union », *Droit social* 2021, pp. 679-695).

Deux constats sont ressortis de ce séminaire. D'une part, l'essor de nouveaux outils de communication a entraîné un renouvellement de la question des limites de la liberté d'expression des travailleurs. Un salarié peut-il être sanctionné pour avoir critiqué son employeur sur twitter ou facebook ? La réponse semble, sur chaque rive du Rhin, varier en fonction de plusieurs facteurs, notamment celui du degré de diffusion des propos. D'autre part, il a été souligné que l'expression religieuse des travailleurs est aujourd'hui très controversée, alors même que la France et l'Allemagne ont, en raison de leur histoire, un rapport différent avec la religion. De surcroît, un facteur de complexité nouveau s'est ajouté récemment, avec l'importance prise en ce domaine par le droit de la non-discrimination. La Cour de justice de l'Union européenne a ainsi rendu plusieurs décisions importantes à la suite de questions préjudicielles française (arrêt du 14 mars 2017) et allemandes (arrêt du 15 juillet 2021).

Le second séminaire portait sur « La vie personnelle du salarié ». Il s'est tenu les 18-19 octobre 2019, à Toulouse. Outre un compte-rendu dans les *Carnets de recherche du Ciera*, il a donné lieu à plusieurs publications dans des revues scientifiques (Marie-Cécile Escande-Varniol et Gerhard Binkert, « Le licenciement du salarié pour une activité personnelle à l'origine d'un préjudice ou d'une gêne pour l'entreprise », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2020/2, p. 66-75 ; Sebastien Ranc, « Le respect de la vie personnelle sur le temps et lieu de travail : l'inspection des dossiers informatiques du salarié », *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2020/2, p. 94-101 ; Benjamin Dabosville, « La protection de la vie privée des salariés face au pouvoir d'investigation de l'employeur : Comparaison franco-allemande », *Revue de droit du travail*, 2020, pp. 491-503).

Si l'épanouissement personnel du salarié suppose une protection contre les incursions du pouvoir patronal, les réponses apportées à cette préoccupation commune varient d'une rive du Rhin à l'autre. En premier lieu, les outils diffèrent. Tandis que, côté français, les juges s'évertuent à tracer une ligne de séparation entre ce qui relève de la vie personnelle du salarié et ce qui relève du pouvoir de l'employeur, les deux domaines sont plus poreux en Allemagne. En second lieu, les solutions pratiques divergent. Tandis que les mesures d'inspection d'un espace sont facilement considérées comme licites en France, elles font l'objet d'un encadrement plus strict en Allemagne. À l'inverse, certains procédés de surveillance d'une

activité sont considérés comme illicites dans l'Hexagone alors qu'ils sont admis outre-Rhin. L'équilibre ainsi trouvé est cependant perpétuellement remis en question. Avec le développement des technologies de l'information et de la communication ou avec le recours accru au télétravail, la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle devient progressivement plus floue, et il semble que le pouvoir de contrôle de l'employeur empiète de plus en plus sur la vie personnelle du salarié.

En raison de la pandémie, des modifications ont dû être introduites au programme de recherche. Une première réunion en visioconférence a ainsi été fixée. Elle avait pour thème « le télétravail » et s'est déroulée le 9 octobre 2020. Son compte-rendu a été publié dans les *carnets de recherche du CIERA*.

Fortement promu par les pouvoirs publics lors de l'épidémie de covid-19, le télétravail met à mal les repères traditionnels de la distinction entre vie personnelle et vie professionnelle. Il interroge également la réglementation du travail salarié, laquelle est essentiellement conçue en considération d'un pouvoir patronal s'exerçant dans des locaux placés sous sa responsabilité. L'adoption de règles plus en adéquation avec les spécificités du télétravail a aussi été parfois demandée. Les points d'achoppements sont toutefois nombreux tant en Allemagne et en France. De plus, aucun consensus n'émerge quant au rôle respectif que doivent jouer, dans l'édiction de ces normes, le législateur, la négociation collective de branche et le dialogue social en entreprise.

Une seconde réunion en visioconférence a ensuite eu lieu. Elle portait sur le « Le rôle des représentants des salariés dans la protection de la santé au travail » et s'est tenue le 15 janvier 2021.

Cette réunion, outre un compte-rendu publié dans les *Carnets de recherche du CIERA*, a donné lieu à une publication dans la revue *Chroniques du travail* (Benjamin Dabosville, « Les institutions représentatives du personnel face à l'épidémie du Covid-19 : analyse comparative des droits français et allemand », *Chroniques du travail* n°11, pp. 25-38). Cette publication approfondissait et actualisait la comparaison effectuée lors de la réunion du 15 janvier.

Le thème de la réunion était, dans le prolongement des précédentes, d'examiner le rôle des représentants du personnel dans la protection de la personne du travail. La méthode suivie a consisté à regarder de quelle manière la situation exceptionnelle créée par l'épidémie du covid-19 avait mis à l'épreuve les systèmes de représentation du personnel. Si, de chaque côté du Rhin, la nécessité d'une implication des représentants du personnel dans la politique de sécurité et de santé au travail a été confortée durant la pandémie, les modalités d'exercice des attributions ont quant à elles été diversement affectées. À ce titre, alors que le législateur allemand n'est intervenu que de manière limitée, se fiant à la capacité des acteurs à s'adapter eux-mêmes à la situation de crise, les autorités françaises ont été plus interventionnistes, souvent au détriment des représentants du personnel.

Le dernier séminaire, « harcèlement moral et relations de travail », s'est tenu les 11-12 juin 2021 en visioconférence. Il a donné lieu à un compte-rendu publié dans les *Carnets de recherche du CIERA*.

La notion de harcèlement moral permet de protéger tant la santé que la dignité des travailleurs. Développée de chaque côté du Rhin, la notion de harcèlement moral a cependant une traduction juridique variable d'un pays à l'autre. Tandis que le droit français en fait une notion juridique, tel n'est pas le cas du droit allemand, à l'exception du cas particulier du harcèlement discriminatoire. La réunion s'est intéressée à l'origine et aux conséquences de cette différence, notamment en matière de preuve. Il a également été relevé que le lien entre les obligations de l'employeur en matière de protection de la santé au travail et la notion de harcèlement moral étaient variables.

Le programme d'étude s'est achevé avec un colloque organisé le 5 novembre 2021, à l'Université Strasbourg.

Ce colloque était centré autour de deux thèmes du programme de recherche ayant fait l'objet récemment d'une grande actualité. Il s'agit, d'une part, de la vie personnelle du salarié et, d'autre part, de la religion du salarié. Ces questions ont été traitées en confrontant les points de vue de juristes, de sociologues, de politistes et de praticiens. Il a, en particulier, été relevé que la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle est toujours plus délicate à cerner et soulève des questions contentieuses nourries. Sociologiquement, la séparation temporelle et géographique entre ces deux sphères de vie est ainsi variable selon les travailleurs et une différence peut être notée entre le cadre construit par le code du travail et la réalité vécue par certaines catégories de travailleurs. S'agissant de la religion du salarié, il a été rappelé l'importance des débats que cette question suscite en France et en Allemagne. Loin d'être constant, le regard porté sur cette question a au contraire fluctué dans le temps. Le débat s'est aussi judiciairisé, d'abord devant les juridictions nationales, puis via la saisine des juridictions européennes. Au-delà des interrogations juridiques que soulèvent ces décisions récentes, leur influence sur les travailleurs a été rappelée. Une étude portant sur l'activité professionnelle des femmes musulmanes, tant en France qu'en Allemagne, a souligné que celles-ci suivent diverses voies pour conjuguer convictions religieuses et exigences professionnelles. Une distinction peut notamment être faite selon que, dans leur conduite de vie, elles séparent sphère privée et sphère professionnelle, fusionnent celles-ci ou procèdent à une articulation flexible entre elles.

Benjamin Dabosville