

LIBERTÉ D'EXPRESSION SYNDICALE

Nous constatons de plus en plus de tentatives de censure de la part des employeurs, ceux-ci considérant que leur pouvoir de direction est sans limite.

Ils tentent d'imposer une vision du syndicalisme consensuel et limité à l'espace professionnel avec un argument qu'ils jugent inattaquable : nos publications seraient politiques et non syndicales.

Si nous pouvions disserter sur le sens du mot politique depuis son étymologie jusqu'au rôle de notre organisation dans l'histoire, c'est bien en droit qu'il nous faut apporter une réponse.

Dès lors un élément central doit être opposé à nos directions :

Seul un juge du Tribunal d'Instance peut décider de l'illégalité d'une publication et en ordonner le retrait. Aucun directeur n'en a le pouvoir et le fait de l'exiger est contraire au droit, il ne saurait être juge et partie.

Voilà exactement ce qu'il nous faut rappeler à nos employeurs dès lors qu'ils commencent ne serait-ce qu'à émettre un avis sur tout tract, journal interne, message électronique...

Pour autant, il faut étudier toute requête de leur part à la lecture des éléments suivants afin de déterminer l'opportunité d'un rapport de force ou du retrait d'une publication.

Le Code du travail pose deux principes (L. 2142-3 et suivants du Code du travail) :

- La publication doit voir une nature syndicale (article L. 2142-4 c. trav. : « Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail »).
- L'organisation syndicale en détermine librement le contenu, avec naturellement les limites du droit de la presse (diffamation, injure...) (article L. 2142-5 c. trav).

1/ Positionnement de l'administration du travail sur le sujet, une lecture assez souple.

Si la prise de positions politiques est licite pour l'administration, c'est seulement dans la mesure où elle ne conduit pas le syndicat à poursuivre un but qui soit avant tout politique. Selon l'analyse d'une circulaire, il serait possible pour un syndicat de se livrer à des appréciations politiques dès lors que celles-ci restent dans les limites de la défense des intérêts professionnels de ses membres. Ainsi, on ne peut reprocher à une organisation syndicale de se livrer à une

analyse des conséquences des choix politiques sur les intérêts économiques et sociaux de ses membres (Circ. DRT 13 du 30-11-1984 n° 1.1).

Il peut être intéressant de demander un positionnement à la DIRECCTE afin de l'opposer à l'employeur, elle peut calmer les velléités de ce dernier mais n'aura pas d'effet face au juge.

2/ D'un point de vue juridique, le positionnement est plus partagé et variable.

Ainsi, la Cour de Cassation a considéré comme ayant un but politique (et non une nature syndicale) les prises de positions syndicales suivantes :

- sur un référendum (à propos du référendum du 23 avril 1972 sur l'adhésion de nouveaux Etats à la Communauté Economique Européenne ;
- sur des élections politiques (ex. : communications, affichages ou tracts incitant les travailleurs à se déterminer en faveur de tel ou tel parti politique (prise de sanction disciplinaire considérée comme justifiée car tracts non conformes au droit syndical et étrangers aux intérêts professionnels).

Ainsi, lorsque le tract dispose d'un lien direct avec un parti, une élection, la Cour de cassation a tendance à juger que la publication n'a pas une nature syndicale.

Par ailleurs, les juridictions prennent également en compte le trouble potentiel au fonctionnement interne de l'entreprise que peut comporter la communication en cause.

Toutefois, certaines juridictions du fond ont pu adopter des positions plus nuancées et conformes à la réalité de l'imbrication entre le domaine social et économique, et le domaine politique. Voici quelques exemples de jurisprudences citées par la doctrine :

- Ne s'impose pas, le retrait d'affichage d'un communiqué de presse d'une confédération syndicale prenant position sur des grèves d'ouvriers en Pologne et sa volonté de voir instituer un régime socialiste assurant le respect des droits et de la liberté des travailleurs dès lors que, rédigé en termes couramment utilisés par les syndicats, cet affichage ne contient aucune disposition de nature à troubler l'ordre public ou à porter atteinte aux institutions, ne met pas en cause l'autorité des dirigeants de l'entreprise, n'est pas susceptible de troubler l'ordre interne ou le fonctionnement de l'entreprise et n'a fait l'objet d'aucune diffusion irrégulière, notamment sous forme de tract, sur les lieux de travail.

- Une communication exprimant une prise de position politique du syndicat sans revêtir un caractère injurieux ou polémique, sans mettre en cause l'employeur, sans troubler l'ordre interne ni le fonctionnement de l'entreprise et sans constituer une consigne précise ou une pression illicite pour amener à un choix politique, peut être considérée comme entrant dans le cadre de l'information syndicale et par conséquent comme licite.

- **A été refusé le retrait d'un affichage d'une déclaration de la commission exécutive de la CGT, commentant les résultats du premier tour de l'élection présidentielle de 1981 et donnant des consignes de vote pour le second tour aux motifs suivants :**

- l'employeur ne soutenait pas que l'affichage de l'écrit litigieux ait troublé en fait le fonctionnement de l'entreprise ni altéré les rapports existants entre la direction et les salariés ou entre salariés eux-mêmes ;
- en raison de l'importance du rôle économique de l'Etat, le caractère politique d'un document affiché ne suffit plus à lui conférer un caractère illicite ;
- si le document en cause était très polémique, ses termes n'excédaient pas les limites admises en la matière.
- L'illicéité de cet affichage n'étant pas manifeste, il appartient au juge du fond d'apprécier s'il revêtait un caractère abusif.

- Un employeur ne peut pas obtenir le retrait d'un texte, affiché sur les panneaux réservés aux communications syndicales et prenant position contre le traité de Maastricht, dans la mesure où une telle prise de position ne constitue pas un appel à voter pour un parti déterminé, mais une mise en garde contre les insuffisances sociales de ce texte. Le juge retient en effet que « les organisations syndicales, dont l'objet est d'informer les salariés sur les intérêts ou les inconvénients sociaux que peut présenter ce texte, n'outrepassent pas leur droit en donnant leur avis sur le traité. » (le tract portait en titre « Maastricht : le social en miette ! Même les enfants ne sont pas épargnés » et comportait l'avant-dernier paragraphe suivant : « Pour cela, l'ignoble projet doit être porté à la connaissance de tous les salariés afin de contribuer à une mission sans précédent pour refuser le traité de Maastricht »).

- Ne dérogent pas à l'esprit des syndicats professionnels des tracts syndicaux reprenant le programme économique et social d'un parti politique, pour attirer l'attention des salariés sur son incidence quant à leurs droits, et donnant des consignes de vote pour le second tour de l'élection présidentielle. Le juge considère en effet que « si l'action syndicale doit se différencier de l'action politique, elle n'est pas de nature à exclure tout aspect politique de l'activité des syndicats », et ainsi « qu'il ne saurait être reproché à une organisation syndicale de se livrer à une analyse des consé-

quences des choix politiques sur les intérêts économiques et sociaux de ses membres (circulaire du ministre du travail du 30 novembre 1984) »

Il nous faut rester vigilants et ne pas admettre la moindre ingérence des employeurs dans le contenu de nos publications ; le meilleur moyen reste d'utiliser abondamment de notre liberté d'expression syndicale tant sur le fond que sur la forme (billet d'humeur, caricature, satire...).

Pour ce faire et afin de limiter les risques de contestations, nous vous invitons à toujours faire apparaître les conséquences impactant les travailleurs dans vos écrits (ex : réformes sociales, du travail...). Vous pouvez également utiliser les propres publications de l'employeur pour justifier votre prise de position (ex : sur l'environnement rappeler la démarche de développement faussement durable de votre hiérarchie). Enfin, il convient d'éviter la parution de dessins ou caricatures sans titre ou sans commentaires ne permettant pas de les rattacher à une expression ponctuelle, à une campagne revendicative.

