



POLITIQUE ET ENTREPRISE (1^{ère} partie)

Nous verrons cette semaine la relation entre salarié et employeur, en matière de liberté d'expression et d'opinion politique, avant d'aborder la relation entre syndicat et employeur, concernant le même sujet.

I. LA LIBERTÉ D'EXPRESSION

Le droit du travail, c'est le droit d'un contrat qui unit le salarié et l'employeur. Le premier louant sa force de travail au profit du deuxième. Ce dernier étant prié de lui fournir du travail et une rémunération. Mais, si le droit du travail est le droit d'un contrat, c'est aussi le droit d'une communauté de travailleurs qui, unifiant ses forces, devient une collectivité de travailleurs évoluant dans une entreprise commune en vue d'atteindre un même objectif, la réussite de chacun, car l'union fait la force, mais aussi et surtout la réussite de l'entreprise. Cette communauté de travailleurs partage ainsi des valeurs, des objectifs et même des idées communes. Mais qu'en est-il lorsque, dans de cette communauté de travailleurs, certains s'en détachent et commencent à exprimer des opinions et des idées d'ordre non professionnel, et plus particulièrement de nature politique. Quelle doit être la réaction de chacun des acteurs dans l'entreprise ?

L'article 19 de la Déclaration universelle des droits de l'Homme consacre clairement la liberté d'expression et d'opinion¹, mais peut-elle s'appliquer sans conséquence sur le terrain de l'entreprise ? La question se pose, car si l'article L2281-1 du Code du travail énonce clairement que

« Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail » cela est-il vrai lorsque le droit d'expression ne concerne pas l'entreprise, mais attire plus aux idées personnelles et politiques des salariés.

Sur cette question, la position adoptée par le législateur est claire : le salarié est libre d'exprimer ses opinions politiques, et cela n'importe où et notamment au travail². En effet, exprimer ses idées politiques ou autres ne contrevient pas à la bonne marche de l'entreprise et à son fonctionnement, que cela soit à l'intérieur ou en dehors de l'entreprise³.

Rappel : Au regard de l'article 9 du Code civil, « chacun a droit au respect de sa vie privée. ». Par conséquent, un comportement issu de la vie personnelle du salarié ne peut être sanctionné par une sanction disciplinaire. Néanmoins, lorsque ce comportement personnel cause un trouble objectif à l'entreprise, une sanction disciplinaire peut être prise à l'encontre du salarié, non pas sur le fondement de l'attitude personnelle du salarié, mais du fait que cette attitude a occasionné un trouble objectif à l'entreprise (son image, sa marque, sa réputation). C'est le trouble objectif qui justifie la sanction !

¹ Art 19 Déclaration universelle des droits de l'Homme « Tout individu a droit à la liberté d'opinion et d'expression, ce qui implique le droit de ne pas être inquiété pour ses opinions et celui de chercher, de recevoir et de répandre, sans considérations de frontières, les informations et les idées par quelque moyen d'expression que ce soit. »

² Articles 10 et 11 de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen et par l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'Homme.

³ Cass. soc. 23 mai 2007, n°05-41374 « constater le trouble créé dans l'entreprise par la participation du salarié à une manifestation publique, sans caractériser en quoi, compte tenu de la fonction du salarié et de la nature de l'entreprise, la seule relation du travail pouvait justifier l'interdiction par l'employeur d'exercer une liberté collective en dehors du temps de travail »

Par ailleurs, l'engagement politique d'un salarié ne peut avoir aucune conséquence sur la situation de ce dernier. Aussi, l'employeur ne peut justifier un licenciement sur une divergence d'ordre politique avec son salarié¹. Il y a une limite à cette liberté qui est celle de ne pas se livrer à une véritable publicité politique au sein de l'entreprise (distribution de tracts pour son parti politique etc.).

Exception : Il existe des entreprises dites de tendance, en ce qu'elle prône une idéologie, une politique qui est interne à son entreprise et qui peut être un critère de recrutement de ses membres. Dans ce contexte bien particulier, l'employeur peut de fait restreindre la liberté d'expression de ses salariés.

II. LES LIMITES À LA LIBERTÉ D'EXPRESSION

L'article L1121-1 du code du travail dispose que « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.* » Cela a pour effet de limiter le pouvoir de l'employeur à une éventuelle restriction de la liberté de ses salariés. En témoigne également, le contenu du règlement intérieur de l'entreprise qui ne peut « *apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ».

L'employeur ne peut également, en vertu de l'article L1132-1 du Code du Travail, discriminer un salarié en raison de ses opinions politiques, et cela, de la naissance du contrat à son extinction.



¹ CA Metz, 11 septembre 1990, RJS 1991, n°668 « les engagements politiques personnels d'une salariée, qu'ils soient publics ou non, échappent au contrôle de l'employeur et ne peuvent en aucun cas servir de fondement légitime à une décision de licenciement »