



Santé Privée

62

POLITIQUE ET ENTREPRISE (2^{ème} partie)

Nous verrons cette semaine la relation entre les employeurs et les syndicats en matière de liberté d'expression et d'opinion politique.

I - RAPPEL : LA LIBERTÉ D'EXPRESSION

Le droit du travail, c'est le droit d'un contrat et le droit d'une communauté de travailleurs. Cette communauté partage des valeurs, des objectifs et des idées communes. Mais qu'en est-il lorsque, dans cette communauté de travailleurs, certains 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 fait davantage référence aux idées personnelles et politiques des salariés ?

Si nous avons répondu à cette question la semaine dernière, il conviendra d'aborder cette semaine l'opinion politique du syndicat dans l'entreprise.

II - SYNDICAT ET OPINION POLITIQUE

L'article L2131-1 du code du travail dispose que « *Les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes mentionnées dans*

leurs statuts ». Aussi un syndicat n'a pas pour fonction de défendre des idées d'ordre politique. Néanmoins, il convient de préciser que l'action politique des syndicats est également une de leur caractéristique intrinsèque, au-delà même des missions pour lesquelles ils sont constitués. Ce que l'administration semble aussi reconnaître².

Autrement dit, l'administration, consciente malgré elle du caractère politique que peuvent avoir les syndicats, autorise a minima leurs actions politiques, mais toujours de manière secondaire par rapport à leur objectif premier de défense des intérêts des salariés. « *Toutefois, ce n'est pas dans les statuts, mais dans l'action réelle du syndicat qu'il convient de rechercher si celui-ci poursuit un objet illicite contraire notamment aux valeurs républicaines* » (Cass. ch. Mixte, 10 avril 1998, n°97-17870)³.

Bon à savoir : Un délégué syndical ne peut utiliser son temps de délégation pour s'adonner à des actions ou à des activités d'ordre politique. Mais parfois la limite semble difficile à tracer entre action politique et action syndicale, les deux actions pouvant s'imbriquer l'une dans l'autre⁴.

Par ailleurs, au regard de l'article L2142-5 du Code du travail « Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse ». La seule limite posée par la Cour de cassation est que la publication ne doit pas poursuivre un but purement politique⁵. Enfin, les réunions politiques sont aussi à exclure.



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. Circ DRT n°1984/13 du 30 novembre 1984

3. Vu dans *Liaisons sociales - dossier pratique*- « *Lorsque la politique fait son entrée dans l'entreprise* »

4. Cass. soc., 23 janvier 1990, n°86-43.817

5. Cass. crim 19 février 1979 n°78-91400