

// le dossier pratique

Lorsque la politique fait son entrée dans l'entreprise

Liberté d'expression des salariés et des syndicats

Les salariés peuvent-ils afficher leurs opinions politiques au travail ? L'employeur peut-il interdire les discussions politiques entre salariés ?

Comment gérer un collaborateur ayant un engagement politique ? Les affiches syndicales peuvent-elles contenir des consignes de vote ?

À l'approche des élections municipales, telles sont quelques-unes des questions susceptibles de se poser dans l'entreprise. Le point sur les problématiques liées à la politique dans l'entreprise et les règles et solutions applicables.

1 L'entreprise face aux opinions politiques de ses salariés

LE SALARIÉ PEUT-IL LIBREMENT EXPRIMER SES OPINIONS ?

► Une liberté protégée...

La liberté d'expression permet à chacun d'exprimer librement ses idées, notamment politiques. Tout salarié bénéficie de cette liberté fondamentale, protégée par les 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. Le salarié est donc **libre d'exprimer ses opinions politiques** aussi bien sur son lieu de travail, à son bureau, à la cantine, à la machine à café, qu'à l'extérieur de l'entreprise.

De même, la **participation d'un salarié à une manifestation** à caractère politique, en dehors du temps de travail, constitue l'exercice d'une liberté collective. L'employeur ne peut fonder un licenciement sur ce motif en invoquant le trouble créé dans l'entreprise, sans caractériser en quoi, compte tenu de la fonction du salarié et de la nature de l'entreprise, la seule relation de travail peut justifier cette interdiction (*Cass. soc.*, 23 mai 2007, n° 05-41.374).

À NOTER La liberté d'expression ne doit pas être confondue avec le droit d'expression prévu à l'article L. 2281-1 du Code du travail permettant aux salariés de s'exprimer directement et collectivement sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

► ...mais pas absolue

La liberté d'expression du salarié n'est pas sans limites.

L'**employeur** peut en effet **sanctionner** le salarié en cas d'**abus**. Pour caractériser un abus, les juridictions tiennent notamment compte :

– de la teneur des propos : l'abus suppose par principe « l'emploi de **termes injurieux, diffamatoires ou excessifs** » (*v. Cass. soc.*, 23 septembre 2015, n° 14-14.021 PB);

– du **contexte** dans lequel ils ont été tenus et de la **publicité** qu'en a faite le salarié : plus les propos sont diffusés largement plus l'abus a des chances d'être retenu, notamment lorsque ceux-ci sont accessibles à des tiers (*Cass. soc.*, 3 décembre 2014, n° 13-20.501 D). Lorsque les propos sont tenus sur Internet, la Cour de cassation s'inscrit dans la tendance des juridictions du fond, qui opèrent une distinction entre les propos à caractère public (rendus accessibles au plus grand nombre), et ceux d'ordre privé, tenus dans un cercle restreint auquel ne peuvent accéder que des personnes qui y sont autorisées par le titulaire du compte. S'agissant de propos accessibles à un groupe fermé de seulement 14 membres, la Haute juridiction a ainsi écarté la faute grave et la cause réelle et sérieuse de licenciement (*Cass. soc.*, 12 septembre 2018, n° 16-11.690 FS-PB). Mais si le groupe avait été composé de 30 personnes au lieu de 14 et que parmi elles se trouvaient des salariés de l'entreprise, le juge aurait pu conclure l'inverse (selon Daniel Fontanaud, magistrat; *v. L'actualité* n° 17760 du 21 février 2019).

– des **fonctions** qui sont **exercées** par le salarié et de l'**activité** de l'**entreprise** qui l'emploie.

À CLASSER SOUS

LIBERTÉS INDIVIDUELLES

03 / 20

QUID D'UN ENGAGEMENT POLITIQUE ?

▣ Salarié titulaire d'un mandat local

Les **maires, adjoints** au maire ainsi que les **présidents et vice-présidents départementaux ou régionaux** n'ayant pas cessé d'exercer leur activité professionnelle ne sont **plus considérés** comme des **salariés protégés** depuis la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 qui a supprimé le dernier alinéa de l'article L. 2123-9 du Code général des collectivités territoriales (*v. l'actualité n° 17969 du 2 janvier 2020*).

Toutefois, l'**exercice** d'un **mandat local** a été **ajouté** à la liste des **motifs prohibés de discrimination** dans le cadre des relations de travail (*C. trav., art. L. 1132-1*).

▣ Salarié candidat à un mandat local ou exprimant son soutien à une candidature

Un employeur ne peut interdire à un salarié d'avoir un engagement politique qui soit en désaccord avec ses propres opinions politiques. Un **licenciement** justifié par ce motif serait **dépourvu de cause** réelle et sérieuse, voire **nul** car discriminatoire (*v. ci-après*).

Exemples de licenciements injustifiés

La Cour d'appel de Metz a **invalidé** le **licenciement** d'une salariée motivé par sa **candidature** aux élections municipales sous l'étiquette **Front national**, en relevant que « 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 » (*CA Metz, 11 septembre 1990, RJS 1991, n° 668*).

La Cour d'appel de Grenoble a adopté une solution similaire concernant un employé communal qui avait été **licencié** du fait de son **soutien** à la candidature d'un **concurrent du maire** sortant. La cour a estimé que « la participation au débat politique est une liberté publique et que le salarié ayant fait usage de cette liberté constitutionnellement protégée, c'est donc à tort qu'il a été licencié » (*CA Grenoble, 22 juin 1992, RJS 1993, n° 718*). À propos d'une **secrétaire parlementaire licenciée pour s'être retirée de la liste** en préparation pour les élections municipales que son employeur avait constituée, la Cour de cassation a jugé que si elle devait s'abstenir de toute position personnelle pouvant gêner l'engagement politique de son employeur, l'intéressée n'avait fait en l'espèce qu'user de sa liberté d'opinion (*Cass. soc., 28 avril 2006, n° 03-44.527*).

Exemples de licenciements justifiés

En revanche, le salarié peut être **sanctionné** lorsqu'à l'intérieur de l'entreprise il se livre à une véritable **propagande politique**, notamment en distribuant des **tracts** pour son parti. En effet, seuls les militants syndicaux peuvent, dans l'entreprise, distribuer des tracts (*v. ci-après*).

L'employeur peut aussi sanctionner le salarié lorsque son comportement constitue une faute, peu important qu'il soit lié à son engagement politique. A par exemple été jugé fondé le licenciement pour faute grave d'une **vendeuse ayant abandonné le magasin** pour aller distribuer sur le parking du centre commercial des **tracts électoraux** à l'appui de sa propre candidature aux élections municipales (*CA Paris, 5 décembre 2013, n° 12-00973*). De même, constitue une faute grave le fait d'**affranchir des enveloppes** contenant des invitations pour une réunion organisée dans le cadre de la campagne pour les élections municipales en utilisant, sans autorisation et en **violation du règlement intérieur**,

la machine de l'entreprise (*CA Versailles, 14 mars 2012, n° 10-05816*).

▣ Le cas particulier des entreprises de tendance

Il faut distinguer la situation des **entreprises dites de tendance**, qui ont pour finalité de promouvoir certaines opinions ou de manifester l'adhésion à une idéologie : partis politiques, organisations syndicales, etc. Dans ces entreprises, il est légitime d'exiger des salariés un certain partage de vues, ou du moins l'absence de manifestation publique d'un désaccord. **Au cas par cas**, il est donc possible d'admettre des **restrictions** à l'exercice de certaines libertés individuelles, compte tenu de la particularité de l'activité de l'entreprise, même si la liberté de conscience de chacun doit être respectée.

QUELLE ATTITUDE DOIT ADOPTER L'EMPLOYEUR ?

▣ Ne pas restreindre de manière injustifiée la liberté de ses salariés

L'employeur ne peut apporter à la liberté d'expression du salarié des **restrictions** qui ne seraient **ni justifiées** par la nature de la tâche à accomplir **ni proportionnées** au but recherché (*C. trav., art. L. 1121-1*).

L'employeur ne peut ainsi, dans le **règlement intérieur**, interdire aux salariés d'exprimer leurs opinions politiques sur le lieu de travail (*C. trav., art. L. 1321-3, 2°*).

▣ Ne pas traiter de données sur les opinions politiques des salariés

L'**employeur ne peut traiter** des **données** à caractère personnel qui révèlent les **opinions politiques** d'une personne physique, considérées comme des données « sensibles » (*art. 6, I de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée par l'ordonnance n° 2018-1125 du 12 décembre 2018*).

Plusieurs **exceptions** à cette interdiction sont admises (*art. 6, I de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978*, point 2 de l'article 9 du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016) notamment lorsque :

- la personne concernée a donné son **consentement explicite** au traitement de ces données à caractère personnel pour une ou plusieurs finalités spécifiques ;
- le **traitement** est **effectué**, dans le cadre de leurs activités légitimes et moyennant les garanties appropriées, par une **fondation**, une **association** ou tout autre **organisme à but non lucratif** et poursuivant une **finalité politique, philosophique, religieuse ou syndicale**, à condition que ledit traitement se rapporte exclusivement aux membres ou aux anciens membres dudit organisme ou aux personnes entretenant avec celui-ci des contacts réguliers en liaison avec ses finalités et que les données à caractère personnel ne soient pas communiquées en dehors de cet organisme sans le consentement des personnes concernées ;
- le traitement porte sur des **données** à caractère personnel qui sont **manifestement rendues publiques** par la personne concernée.

Le responsable de traitement devra, dans ces cas, accomplir les formalités préalables auprès de la **Cnil**. Il lui faudra notamment **s'interroger** sur la nécessité de procéder à une **analyse d'impact relative à la protection des données** (AIPD), puisqu'en application du Règlement général sur la protection des données (RGPD) une AIPD est obligatoire pour les traitements susceptibles d'engendrer des risques élevés pour les droits et libertés des personnes physiques au regard des 9 critères issus des

lignes directrices du G29 (*Cnil, délib. n° 2018-326 et n° 2018-327 du 11 octobre 2018*). Parmi ces critères figurent en effet les données sensibles, catégorie à laquelle appartiennent les informations révélant les opinions politiques d'une personne physique.

■ Ne pas discriminer un salarié en raison de ses opinions politiques

L'employeur ne doit pas prendre en compte les opinions politiques du salarié lorsqu'il prend une décision le concernant. En effet, en vertu de l'article L. 1132-1 du Code du travail, l'employeur **ne peut écarter** une personne en raison de ses opinions politiques d'une procédure de **recrutement** ou de l'accès à un **stage** ou d'une période de **formation** en entreprise. Pour les mêmes raisons, il ne peut sanctionner, **licencier** ou adopter une mesure **discriminatoire** directe ou indirecte envers un salarié, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

De même, l'employeur ne peut inscrire dans le **règlement intérieur** des dispositions **discriminant** les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leurs opinions politiques (*C. trav., art. L. 1321-3, 3°*).

Rappelons que **tout acte discriminatoire** pris à l'égard d'un salarié est **nul**. S'il s'agit d'un licenciement, le salarié peut demander à être réintégré dans l'entreprise et a droit au paiement des salaires dont il a été privé au cours de la période qui s'est écoulée entre la rupture du contrat et sa réintégration. S'il ne sollicite pas sa réintégration ou que celle-ci est impossible, il peut obtenir les indemnités de fin de contrat s'il remplit les conditions y ouvrant droit. Il a également droit à une indemnité dont le montant ne peut pas être inférieur aux salaires des six derniers mois et qui n'est pas plafonnée puisque le barème Macron ne s'applique pas (*C. trav., art. L. 1235-3-1*).

En outre, l'employeur risque **trois ans d'emprisonnement** et **45 000 € d'amende** lorsqu'il sanctionne ou licencie une personne pour ses opinions politiques ou subordonne une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à certaines opinions politiques (*C. pén., art. 225-2*).

2 L'entreprise face à l'action politique des syndicats

UN SYNDICAT PEUT-IL POURSUIVRE DES OBJECTIFS POLITIQUES ?

Un syndicat professionnel a **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 ses **statuts** (*C. trav., art. L. 2131-1*).

L'action syndicale se différenciant de l'action politique, un syndicat ne peut poursuivre des **objectifs essentiellement politiques**. Ainsi, n'a pu se prévaloir de la qualité de syndicat professionnel le **Front national de la police** qui a été considéré comme servant exclusivement les intérêts et les objectifs d'un parti politique en prônant des distinctions fondées sur la race, la couleur, l'ascen-

dance, l'origine nationale ou ethnique (*Cass. ch. mixte, 10 avril 1998, n° 97-17.870; v. aussi Cass. soc., 12 décembre 2016, n° 16-25.793 FS-PBI*).

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. soc., 12 décembre 2016, n° 16-25.793 FS-PBI précité à propos du Syndicat des travailleurs corses (STC)*: « les éléments produits par les confédérations requérantes étaient insuffisants à apporter la preuve que l'action syndicale du STC dans les entreprises prônait des distinctions fondées sur l'origine, ce dont il se déduisait que ce syndicat n'avait pas poursuivi un objectif contraire aux valeurs républicaines »). Notons qu'un syndicat dont l'objet est contraire aux valeurs républicaines perd non seulement son caractère représentatif (*C. trav., art. L. 2121-1*), mais est également susceptible d'encourir des sanctions civiles. S'il incite à commettre des actes illicites, il peut être poursuivi sur le fondement du droit commun de la responsabilité civile (*Cass. ch. mixte, 30 novembre 2018, n° 17-16.047 PBRI*).

L'administration considère par ailleurs que la « négation de tout aspect politique dans l'activité des syndicats » est impossible. Ainsi « il ne saurait être reproché 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 n° 1984/13 du 30 novembre 1984*).

En clair, l'administration ne s'oppose pas à l'exercice de toute action d'ordre politique par un syndicat, mais celle-ci ne doit pas constituer son objectif principal.

À NOTER Un syndicat professionnel ne peut refuser l'adhésion d'un salarié en raison de ses opinions politiques (*C. trav., art. L. 2141-1*). Dans le même esprit, le comité social et économique ne peut réserver l'accès aux activités sociales et culturelles aux salariés dont l'opinion politique est identique à celle qui domine au sein du comité.

QUID DES ACTIVITÉS POLITIQUES D'UN DÉLÉGUÉ SYNDICAL ?

Les délégués syndicaux (tout comme les représentants du personnel) ne doivent **pas utiliser** leur **temps de délégation** à des fins politiques. Les heures de délégation doivent exclusivement servir à l'exercice des fonctions syndicales.

À défaut, le délégué s'expose à devoir rembourser les **heures indûment utilisées** ainsi que, le cas échéant, à une **sanction** disciplinaire (*v. le dossier pratique -IRP- n° 147/2017 du 17 août 2017*).

Mais la limite est parfois difficile à appréhender. Il a par exemple été admis qu'un délégué syndical puisse utiliser son crédit d'heures pour participer à une **manifestation politique** organisée lors d'une visite du chef de l'État dans la ville, dès lors que cette démarche avait trait à la **défense des emplois** de l'entreprise (*Cass. soc., 23 janvier 1990, n° 86-43.817*).

LES COMMUNICATIONS SYNDICALES PEUVENT-ELLES COMPORTER DES CONSIGNES DE VOTE ?

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 (*C. trav., art. L. 2142-5*). En d'autres termes, leur contenu ne doit **pas être diffamatoire, injurieux, provoquant, ou encore contenir de fausses informations**.

La Cour de cassation veille, en outre, à ce que ces communications poursuivent un **but syndical** et **non purement politique**. Il a, en effet, été jugé qu'un syndicat ne peut pas placarder ou distribuer des tracts appelant essentiellement à voter pour un parti politique aux élections législatives dans la mesure où ces tracts ont un but non syndical, mais exclusivement politique (*Cass. soc.*, 6 novembre 1974, n° 73-13.841; *Cass. crim.*, 25 novembre 1980, n° 80-90.554).

À NOTER L'employeur ne dispose pas d'un droit de contrôle sur la teneur des communications affichées ou distribuées par les syndicats dans l'entreprise. Il lui appartient, s'il conteste la finalité de ces communications, de saisir la justice, au besoin par voie de référé, pour obtenir la suppression de l'affichage ou de la distribution de tracts (*Cass. crim.*, 19 février 1979, n° 78-91.400).

LES SYNDICATS PEUVENT-ILS TENIR DES RÉUNIONS POLITIQUES DANS L'ENTREPRISE ?

Compte tenu de l'objet des syndicats, des **réunions exclusivement politiques** (par exemple, de propagande électorale) sont **illicites**.

En revanche, serait envisageable une réunion durant laquelle une personnalité politique (maire, député, etc.) explique une réforme ou une décision d'une autorité (maire, conseil régional, etc.) ayant des conséquences sur l'entreprise. En effet, les sections syndicales peuvent inviter des **personnalités extérieures autres que syndicales** à participer à une réunion mais uniquement avec l'accord de l'employeur (*C. trav.*, art. L. 2142-10, al. 3).