

Dernière mise à jour le 31 octobre 2024

De la liberté d'expression des représentants du personnel...

Sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression.

Comme tout salarié, les représentants du personnel disposent de droits et sont protégés contre tout risque de sanction ou mesure discriminatoire (lorsque ce droit est exercé légitimement bien sûr).

A ce titre, ils disposent notamment :

- d'un droit d'expression du moment qu'ils n'expriment aucun terme injurieux ou méprisant envers leur employeur ;
- d'une liberté d'expression : elle vise la liberté de conscience et de pensée des salariés. L'employeur ne peut pas interdire les discussions politiques et religieuses et, de manière générale, toute discussion étrangère au service.

L'article L 1121-1 du code du travail prévoit 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.

Par ailleurs, le salarié titulaire d'un mandat, sauf abus, ne peut être sanctionné en raison de l'exercice de son mandat pendant son temps de travail.

Dans la fonction publique, les articles 4 et 7 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical prévoient que les réunions statutaires ou d'information que peuvent tenir les organisations syndicales à l'intérieur des bâtiments administratifs en dehors des horaires de service ne doivent pas porter atteinte au bon fonctionnement du service ou entraîner une réduction de la durée d'ouverture de ce service aux usagers, et que les demandes d'organisation de telles réunions doivent, en conséquence, être formulées au moins une semaine avant la date de la réunion.

Dans une affaire récente, une factrice, élue secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et représentante syndicale, avait saisi la juridiction prud'homale aux fins d'annulation d'un blâme qui lui avait été infligé pour avoir, pendant une pause sur les lieux du service, tenu en tant que représentante syndicale à l'intention des agents présents des propos développant une analyse critique de la loi travail qu'elle jugeait légitime puisque c'était son organisation syndicale CGT qui appelait à une journée d'action contre la loi Travail.

L'employeur avait estimé que cette prise de parole de nature syndicale et en lien avec son mandat présentait le caractère d'une réunion syndicale et qu'elle aurait donc du donner lieu à une demande d'autorisation formulée au moins une semaine avant sa date.

Il faisait également valoir que si les agents de La Poste qui exercent des fonctions syndicales jouissent, comme les autres membres du personnel, de la liberté d'expression, cette liberté doit être conciliée, dans l'exercice de leur mandat, avec le respect des règles encadrant l'exercice du droit syndical dans la fonction publique qui leur sont applicables.

Selon lui, la représentante syndicale avait méconnu cette règle en prenant la parole sur les lieux du service pour inviter ses collègues à une grève organisée par l'organisation syndicale à laquelle elle appartenait.

La Cour d'appel n'avait pas été sensible à cet argument et avait annulé la sanction aux motifs que la salariée était en pause lors de sa prise de parole et que durant cette pause, ses propos n'ont jamais été diffamatoires, ni injurieux.

La Cour de Cassation a confirmé l'arrêt et rejeté le pourvoi de l'employeur . Elle relève que les paroles imputées à la salariée avaient été tenues par celle-ci au cours d'une discussion de nature privée entre collègues sur leur temps de pause et non pas dans l'exercice de son mandat syndical.

La tenue par la salariée, quoique titulaire d'un mandat électif, de tels propos ne constituait donc pas une réunion statutaire ou d'information d'une organisation syndicale soumise aux conditions de demande d'autorisation.

En effet, ces propos n'étaient pas diffamatoires ni injurieux ou excessifs, de sorte que n'était caractérisé de la part de la salariée aucun abus à la liberté d'expression.

C'est donc à bon droit que la Cour d'appel a annulé le blâme notifié à la salariée.

Cass. soc., 9 octobre 2024, n° 23-14.770.

[Droits et Obligations des représentants du personnel](#)

[Attributions et fonctionnement du Comité Social et Economique \(CSE\)](#)

[Représentants du personnel, vos droits et libertés](#)