

NOTE AUX ORGANISATIONS



Montreuil, le 14 juin 2024

Diffusion de tracts et grève dans la période de juin 2024

Suite aux résultats des élections européennes et à la dissolution de l'Assemblée nationale, la mobilisation des syndicats auprès des salarié-e-s dans la lutte contre les idées d'extrême droite et la menace immédiate que celle-ci représente pour les droits sociaux et l'activité syndicale elle-même, soulèvent déjà l'opposition de certains employeurs qui tentent de restreindre l'expression syndicale. Dans ce contexte, **il convient plus que jamais de faire vivre nos droits et notamment notre liberté d'expression**. Par ailleurs, nos expressions syndicales ne doivent pas être examinées uniquement à l'aune des risques juridiques, qui existent toujours. Nous devons en premier lieu nous exprimer, puis essayer de nous exprimer en évitant les pièges juridiques.

1 – Une grande liberté dans le contenu des tracts syndicaux

En effet, le Code du travail reconnaît aux syndicats une **grande liberté dans le contenu de ses tracts, affiches et publications**¹ qui est « librement déterminé par l'organisation syndicale » sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse portant sur la diffamation, la provocation et les injures, d'une part, et sous réserve que cette communication soit en lien avec l'objet même du syndicat d'autre part.

La **première limite** renvoie au caractère injurieux ou diffamatoire² des tracts syndicaux. Dernièrement, patronat comme État-employeur mènent une politique de répression syndicale et attaquent notre liberté d'expression en utilisant le procès en diffamation. Dès lors, il peut être utile d'être vigilant dans ce contexte :

- en privilégiant la critique des groupes politiques plutôt que des personnes physiques,

¹ C. trav., art. L. 2142-5

² Définitions : Diffamation - *Allégation ou l'imputation d'un fait déterminé, de nature à porter atteinte à l'honneur ou à la considération et visant une personne déterminée*. Injure -

- à tout le moins en évitant de cibler nommément candidat.e.s ou élu.e-s,
- en évitant certains qualificatifs qui constituent des délits (« harceleur », « délinquant » etc.) et en privilégiant la critique politique d'idées, de publications ou de programmes.

La seconde limite renvoie à la nécessité de lier les enjeux politiques et électoraux aux revendications des salarié.e-s.

La jurisprudence très contestable sur la question est rare et très ancienne. Ce qui en ressort cependant c'est que le syndicat ne peut pas distribuer les tracts des partis politiques, ni des tracts consistant uniquement à appeler à voter pour un candidat ou un parti politique.

Il est donc préférable que nos tracts et publications soient toujours rattachées, même de loin, à l'activité syndicale, à des revendications professionnelles, ou à des problématiques syndicales dans l'entreprise ou dans le monde du travail en général. Il relève de toute façon de notre rôle en tant que syndicats, de lier la situation politique du pays avec les revendications et les besoins des travailleurs.

Si le tract se livre par exemple à une analyse du programme politique du RN, il est plus prudent de l'analyser sous l'angle de ses effets sur les travailleurs, et pas uniquement sous l'angle de faits de société, même si bien évidemment le distinguo entre politique et syndical, ou encore entre impact sur les travailleurs et impact sur la population en général est très ténu.

Rappelons-nous toujours que nous devons nous battre pour faire primer notre liberté d'expression quoi qu'en disent les juges.

Nous vous conseillons pour minimiser le risque juridique de suivre **ce type de trame de tract** :

- 1- Contexte
- 2- Situation : lieu de travail, profession et/ou territoire
- 3- Revendications
- 4- *En cas d'appel à voter Le Front Populaire une phrase du type « La force politique la plus à même de porter nos revendications CGT est le Front Populaire »*

2- Des limites dans les modalités de diffusions

Le Code du travail autorise la diffusion libre de tracts et publications syndicales aux travailleurs de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail³.

Attention : seul l'affichage sur les panneaux des communications syndicales dans l'entreprise nécessite la transmission de la communication à l'employeur⁴. **Cette obligation ne s'applique pas aux tracts et publications syndicales qui n'ont pas à lui être transmises.** Il semblerait par contre que la jurisprudence exige aussi cette transmission en cas de diffusion de communications par mails aux salarié.e.s, autorisées par un accord collectif.

³ C. trav., art. L. 2142-4.

⁴ C. trav., art. L. 2142-3.

L'employeur ne peut pas exercer de contrôle avant affichage ou communication, ni exiger que ces communications lui soient remises en amont.

Deux difficultés récurrentes :

- **La diffusion par mail à tous les salarié-e-s de l'entreprise** : les tracts et publications syndicales peuvent être mis à disposition de tou.te.s les salarié-e-s de l'entreprise sur un site syndical accessible par l'intranet lorsqu'il existe⁵. En revanche, à défaut d'accord collectif le prévoyant, le syndicat ne peut pas diffuser sur toutes les adresses mail professionnelles des salarié-e-s. Il peut toutefois constituer des mailing lists des syndiqué-e-s avec leur accord et s'il offre la possibilité d'accepter ou de refuser un message et de se désinscrire.
- **Le temps de diffusion** : à l'heure des horaires individualisés, il peut être compliqué de définir « l'entrée et la sortie du travail ». Malheureusement, la jurisprudence est assez stricte dans l'interprétation et, et sauf accord plus favorable, il a déjà été retenu que :
 - les temps de pause, même décomptés du temps de travail effectif, ne sont pas assimilés aux heures d'entrée et de sortie autorisant la libre diffusion des communications ;
 - de même pour le temps de repas, même lorsque les salariés quittent leur poste de travail pour se rendre à la cantine ;
 - des tracts ne peuvent être déposés sur le bureau de personnels même absents en dehors des horaires de travail.

Donc il s'agit essentiellement de diffuser sur les plages horaires du matin et de la fin de journée.

3 – La question de la grève dans un contexte politique

Il est toujours nécessaire de présenter des revendications syndicales avant ou au moment de débiter la grève. Ces revendications peuvent être portées à la connaissance de l'employeur par différents moyens : revendications écrites, délégation auprès du responsable des ressources humaines, distribution de tracts, dépôt d'une pétition...

Des revendications de nature professionnelle : les revendications doivent concerner la situation professionnelle, au sens large, des salarié.e.s de l'entreprise. Il n'est ainsi pas possible d'avoir des revendications purement politiques (exemple : une grève pour soutenir le candidat x aux élections municipales). En revanche, lutter pour la sauvegarde du système de retraite, même si cela englobe une dimension politique, constitue bien une revendication professionnelle, peu important que l'employeur ne soit pas à même de satisfaire lui-même les revendications. De même, les revendications qui lient les revendications sociales et syndicales dans l'entreprise à la situation nationale constituent bien des revendications professionnelles.

Par ailleurs, lorsqu'un appel à la grève national interprofessionnel est lancé ce type de problème ne se pose pas. En effet, les appels confédéraux relient toujours situation

⁵ C. trav., art. L. 2142-6.

politique dans le pays et revendications des travailleurs. Il n'existe d'ailleurs pas à notre connaissance de jurisprudence sur le sujet en raison certainement de l'absence de contentieux.

Pour rappel : il n'est pas nécessaire de déposer un préavis pour les salarié·e·s du secteur privé. De même, une fois les revendications présentées à l'employeur, le salarié individuellement n'a pas à prévenir son employeur de son absence avant de se mettre en grève.