



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

droits syndicaux

Question écrite n° 10942

Texte de la question

La liberté syndicale constitue une liberté fondamentale partie intégrante du bloc de constitutionnalité. Cette liberté syndicale s'entend comme la liberté pour un salarié d'adhérer au syndicat de son choix sans risquer de sanctions, et pour les représentants syndicaux la possibilité d'informer, par les moyens ordinaires de la communication, les salariés sur leurs activités et leurs propositions. Au demeurant, cette liberté syndicale constitue la condition sine qua non de l'existence d'un dialogue social riche et constructif. Un des outils essentiels de mise en pratique de cette liberté syndicale est le droit reconnu dans le code du travail en son article L. 412-8 de diffusion d'informations syndicales au sein de l'entreprise. Cet article, rédigé en 1968, a représenté une avancée sociale. Mais, dans certains cas, l'évolution des conditions de travail ainsi que le progrès des techniques pourraient en affaiblir la portée. Un récent arrêt de la Cour de cassation est venu sanctionner ce changement en interprétant de façon restrictive la liberté de diffusion « aux heures d'entrée et de sortie ». S'engouffrant dans cette brèche, des directions d'entreprises sont tentées de prendre des mesures pratiques visant à réduire les informations syndicales dans l'entreprise. Ainsi en est-il par exemple à l'usine Renault de Cléon. Les règlements intérieurs restrictifs se succèdent : invitation à ne plus distribuer des tracts aux quelques portes de l'enceinte générale de l'usine mais aux très nombreuses sorties de chaque bâtiment, interdiction sous peine de sanction d'exposer sur les meubles présentoirs de la communication d'entreprise autre chose que les publications de la direction, interdiction sous peine de sanction de lire des documents syndicaux en-dehors des heures de pause, etc. Devant cette régression préoccupante M. Georges Sarre attire l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur la nécessité de mettre un terme à ces pratiques afin de favoriser le débat social ; dans le cas d'espèce cité tout d'abord, l'Etat restant jusqu'à preuve du contraire le plus gros actionnaire de l'entreprise Renault ; en général ensuite, en modifiant le code du travail. Il apparaît en effet souhaitable, d'une part, de supprimer à l'article L. 412-8 les mots « aux heures d'entrée et de sortie du travail » et, d'autre part, de garantir dans le code la liberté d'expression au sein de l'entreprise quels que soient les modes de communication choisis des plus traditionnels aux plus modernes.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire a bien voulu appeler l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les difficultés d'adaptation des dispositions de l'article L. 412-8 du code du travail au progrès technique et aux évolutions des conditions de travail. Ces dispositions prévoient que la diffusion de publications et tracts de nature syndicale aux travailleurs de l'entreprise est libre « dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie de travail ». Par un arrêt du 20 octobre 1988, la Cour de cassation, procédant d'une application littérale de la loi, en a déduit qu'en l'absence d'usage ou d'accord plus favorable, la diffusion de publications et tracts pendant les heures de repos, dans la cafétéria lors des temps de repos notamment, était constitutive d'une faute disciplinaire. Cette interprétation stricte de la loi a été confirmée par des arrêts récents (cass. soc. 27 mai 1997, et cass. soc. 31 mars 1998). Cependant, en ce qui concerne les modes de communication plus modernes, par un jugement du tribunal de grande instance de Paris en date du 17 novembre 1997 devenu définitif, le juge a considéré que la diffusion de messages contenant l'expression de revendications syndicales sur un site Internet

externe à l'entreprise, librement accessible aux salariés de l'entreprise, ne peut être considéré comme illicite. Il a été considéré que de telles pratiques n'apparaissent pas porter un trouble à l'exécution normale du travail. En tout état de cause, les dispositions de l'article L. 412-8 ne font pas obstacle à la conclusion d'accords collectifs comportant des clauses plus favorables. Ces accords peuvent ainsi préciser les modalités concrètes d'exercice du droit syndical et les adapter au régime des horaires du travail appliqué dans l'entreprise, en tenant compte de la diversité des formes d'organisation du travail, de l'exécution normale de celui-ci et du respect des libertés et droits syndicaux dans l'entreprise. Mme la ministre reste donc attentive à ce que la réaffirmation par la Cour de cassation de la lettre de la loi ne favorise pas un durcissement des pratiques qui iraient à l'encontre d'un exercice normal de l'activité syndicale, compatible avec les règles attachées au bon fonctionnement des entreprises.

Données clés

Auteur : [M. Georges Sarre](#)

Circonscription : Paris (6^e circonscription) - Radical, Citoyen et Vert

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 10942

Rubrique : Syndicats

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 2 mars 1998, page 1143

Réponse publiée le : 15 novembre 1999, page 6577