

Actions syndicales en lien avec les élections législatives : éléments de réflexion quant aux actions de l'employeur

Note de l'UIMM – Juin 2024

L'UIMM a été informée par plusieurs territoires, de communications des organisations syndicales d'entreprise relayant des opinions à l'égard du programme politique de certains partis candidats aux prochaines élections législatives, voire d'appels à la grève. Dans ce contexte, nous présentons ici des éléments de réflexion sur la réaction que l'employeur pourrait avoir ou non face à ces actions syndicales.

- **S'agissant des communications syndicales au contenu en lien avec les élections législatives**

Communication syndicale : absence de contrôle préalable du contenu par l'employeur

Afin d'assurer la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, la section syndicales est titulaire de moyens d'action lui permettant de communiquer dans l'entreprise dont notamment :

- L'affichage de documents syndicaux sur les panneaux d'affichage mis à disposition par l'employeur (article L. 2142-3, Code du travail) ;
- La diffusion de tracts syndicaux dans l'enceinte de l'entreprise, aux heures d'entrée et de sortie (article L. 2142-4, Code du travail).

L'article L. 2142-5 du Code du travail prévoit que le contenu des communications syndicales est librement déterminé par le syndicat, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse. Il en résulte que l'employeur ne dispose **d'aucun pouvoir de contrôle préalable sur le contenu des communications**. S'agissant des **affichages**, l'employeur dispose par ailleurs d'un **droit d'information** puisque le syndicat doit lui transmettre un exemplaire de la communication simultanément à son affichage.

Il en résulte que **l'employeur qui conteste le contenu d'une communication syndicale ne peut en aucun cas procéder au retrait/arrêt de cette communication par lui-même**, au risque de s'exposer au délit d'entrave à l'exercice du droit syndical puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750€ (article L. 2146-1 du Code du travail). A l'inverse, les affichages syndicaux faits en dehors des panneaux prévus à cet effet ne bénéficieraient pas de cette protection.

Dès lors, l'employeur faisant face à une communication syndicale au contenu qu'il estime illicite et affichée sur les panneaux d'affichage syndicaux devra en demander le retrait en saisissant le tribunal judiciaire, au besoin devant le juge des référés (Cass. crim. 19 février 1979, n° [78-91.400](#)).

Les chances de succès d'une demande en justice tendant au retrait d'une communication syndicale dont le contenu est en lien avec les élections législatives

Si le contenu des communications syndicales est librement déterminé par son organisation syndicale, elle doit en principe revêtir une **nature syndicale ou professionnelle, et non pas purement politique**. La Cour de cassation tenait, dans des arrêts anciens, une position stricte en la matière et considérait comme irrégulières les communications exposant des prises de positions politiques par des syndicats professionnels. A titre d'exemples, ont été considérés par la Cour de cassation comme ayant un **but exclusivement politique** :

- Une affiche au sujet d'un référendum mené au niveau national et encourageant les salariés à voter (Cass. soc., 12 février 1975, n° [74-10.090](#)) ;
- Des tracts diffusant un appel à voter pour un parti politique lors des élections législatives (Cass. crim., 25 novembre 1980, n° [80-90.554](#)).

Par la suite, la loi du 28 octobre 1982 a entendu préciser l'objet des syndicats professionnels, à savoir la défense des droits, intérêts matériels et moraux collectifs des salariés. Selon l'Administration, cette définition ne remet pas en cause la spécificité de l'action syndicale qui doit se différencier de toute action associative ou politique. En revanche, elle considère que cette interprétation ne permet pas d'aboutir à une négation de tout aspect politique dans l'activité des syndicats et qu'il ne saurait donc être reproché à un syndicat de se livrer à une analyse des conséquences des choix politiques sur les intérêts économiques et sociaux de ses membres (Circ. DRT n° 13, 30 novembre 1984, 1-1, non publiée).

Depuis, la jurisprudence en la matière relève en majorité des juges du fond qui sont plus nuancés que la Cour de cassation sur le sujet. Ainsi, par exemple, il a pu être considéré que **ne revêt pas une nature purement politique** susceptible d'en justifier le retrait :

- Un tract **reprenant en détail le programme économique et social développé par un parti** lors des élections présidentielles et attirant l'attention des salariés sur son incidence quant aux droits qui leurs sont propres, le juge retenant, en se fondant sur la position de l'Administration, que "*si l'action syndicale doit se différencier de l'action politique, elle n'est pas de nature à exclure tout aspect politique de l'activité des syndicats [...] 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*" (TGI Nanterre, réf., 3 mai 2022, n° 02-01278) ;
- Un affichage prenant position contre le traité de Maastricht, dans la mesure où il ne s'agissait **pas d'un appel à voter pour un parti déterminé mais constituait une mise en garde contre les insuffisances sociales de ce texte**, le juge retenant que "*les organisations syndicales dont l'objet est bien d'informer les salariés sur les intérêts ou les inconvénients sociaux que peut présenter ce texte n'outrepassent pas leur droit en donnant leur avis sur ce traité*" (TGI Montpellier, réf., 23 juillet 1992, n° 1172/92).

Il en résulte que **le sort d'une action intentée aux fins de faire retirer une communication syndicale en lien avec le contexte politique actuel est juridiquement incertain**. Cette incertitude sera d'autant plus importante dans le cas où la communication syndicale litigieuse s'attache à insérer, au sein des opinions émises à l'égard du parti politique visé, une analyse des positionnements de ce dernier en matière de droit social.

Concrètement, dès lors que la communication syndicale aura à la fois une nature syndicale (mention de la défense des acquis sociaux, salaires, conditions de travail, égalité femmes-hommes, âge de la retraite etc...) et une nature politique, les chances qu'un employeur obtienne son retrait semblent minces.

Indépendamment du résultat d'une telle action, une telle démarche pourrait avoir des impacts sur le climat social de l'entreprise, l'action pouvant être interprétée comme démontrant une préférence politique supposée de l'employeur à l'égard du parti ciblé par la communication. Il importe donc pour l'employeur de vérifier ses pratiques antérieures face à une communication syndicale au contenu similaire et, s'il souhaite agir en justice, tenir la même attitude indépendamment du parti politique visé par la communication syndicale.

- **S'agissant des grèves aux revendications en lien avec les élections législatives**

L'actualité politique pourrait également susciter des grèves dans les entreprises, potentiellement dans un contexte d'appels nationaux à la grève.

Comment traiter ces arrêts de travail ?

La loi reconnaissant le droit de grève sans le définir, c'est à la jurisprudence qu'est revenue cette tâche. La jurisprudence définit la grève comme la cessation **collective** et **concertée** du travail en vue d'appuyer des **revendications professionnelles** (Cass. soc., 11 juil. 1989, n° [87-40.727](#) ; Cass. soc., 2 février 2006, n° [04-12.336](#)).

Cette définition a son importance, car elle permet de déterminer si un arrêt de travail présente le caractère de grève, à laquelle s'appliquent l'ensemble des règles régissant l'exercice du droit de grève, en particulier l'interdiction de sanctions sauf faute lourde (article L. 2511-1 du Code du travail) et des mesures discriminatoires (article L. 1132-2 du Code du travail), ou si, au contraire, il s'agit d'une inexécution fautive du contrat de travail, qui peut appeler d'éventuelles sanctions sans à avoir à justifier d'une faute lourde.

Afin de revêtir la qualification de grève, le mouvement doit avoir pour objet d'appuyer des **revendications professionnelles**. A titre d'exemple, ont un caractère professionnel, des revendications concernant les salaires, les conditions de travail etc. Cette exigence exclut alors les mouvements **purement politiques** : une cessation du travail ainsi motivée ne reçoit pas la qualification de grève (Cass. soc., 12 oct. 1960, n° [58-40.820](#) : protestation contre la guerre d'Algérie ; Cass. soc., 10 mars 1961, *jurisp. soc.* 182, p. 65 : protestation contre la politique générale du gouvernement).

La poursuite de revendications politiques ne signifie toutefois pas forcément que des revendications professionnelles n'existent pas : il s'agit des **grèves « mixtes »**. Ces mouvements, motivés par des revendications politiques ainsi que des revendications professionnelles peuvent, lorsque les autres conditions de caractérisation d'une grève sont réunies, recevoir la qualification de grève. Le soutien d'un motif apparemment politique peut, en effet, rejoindre des préoccupations journalières de salariés au sein de l'entreprise. Il appartient alors au juge d'apprécier dans chaque cas d'espèce les motivations réelles des grévistes (Cass. crim., 23 oct. 1969, n° [68-91.860](#)). Le fait que l'employeur ne puisse pas directement satisfaire à la demande ne suffit pas à exclure la nature de revendications professionnelles (Cass. soc., 23 oct. 2007, n° [06-17.802](#)).

A titre d'exemple :

- Constitue une grève, une cessation collective et concertée du travail pour contester la politique économique et sociale du gouvernement en refusant le blocage des salaires (Cass. soc., 29 mai 1979, n° [78-40.553](#)) ;
- Constitue une grève, une cessation collective et concertée du travail en vue de soutenir un mot d'ordre national pour la défense des retraites (Cass. soc., 15 fév. 2006, n° [04-45.738](#) ; Cass. soc., 30 janv. 2008, n° [06-21.781](#)). La Cour de cassation considère, en effet, que cette revendication n'est pas sans lien avec la vie professionnelle du salarié, les droits à la retraite étant financés notamment par des cotisations sociales assises sur les salaires.

La frontière entre les revendications strictement politiques et les revendications « mixtes » n'étant pas aisée à tracer, l'employeur doit se montrer très **prudent** avant de sanctionner des salariés participant à des mouvements fondés sur des revendications à caractère politique.

Une attention particulière devra être portée aux appels à la grève contre les candidatures d'un parti politique aux élections législatives. En effet, au regard des éventuelles conséquences sur les conditions de travail des salariés, sur la rémunération, voire la politique des retraites – soit des motifs professionnels – ces mouvements d'ordre politique de prime abord pourraient tout à fait être qualifiés de grèves « mixtes » par le juge, à condition bien sûr de réunir les autres éléments de qualification de grève.

En tout état de cause, en raison de l'inexécution de sa prestation de travail par le salarié, l'employeur peut opérer une retenue sur salaire correspondant aux heures de grève. Attention, la retenue opérée sur le salaire des grévistes doit être strictement proportionnelle à la durée de l'arrêt de travail. A défaut, il s'agit d'une sanction pécuniaire prohibée. En outre, l'exercice du droit de grève ne doit pas apparaître sur le bulletin de paie.