

## Les syndicats et ses membres et leur liberté d'expression

L'article 11 de la déclaration des Droits de l'Homme et du citoyen consacre la libre circulation de pensée et de parole qui est décrit comme étant un des droits les plus précieux de l'Homme. Cependant, la Cour Européenne des Droits de l'Homme (CEDH) reconnaît qu'un État démocratique peut y apporter des limites pour concilier cette liberté nécessaire avec les intérêts légitimes de la Nation qu'il incarne.

Aussi en France, la Loi du 13 juillet 1983 « portant droits et obligations des fonctionnaires » rappelle les valeurs qu'ils sont tenus de respecter dont notamment celui de laïcité.

De même, les syndicats reconnus en tant que tels bénéficient de garanties importantes en matière de constitution et dispose d'une large liberté d'expression.

Ainsi, tout syndicat peut créer un site internet et utiliser largement sa liberté d'expression consacrée par l'article 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales.

Toutefois, son action se trouve limitée par le respect qui s'impose à lui, principalement celle sur la presse du 29 juillet 1881, celle sur la communication audiovisuelle de 1982, celle sur la liberté de communication de 1986...

Critiquer une décision voire simplement un projet, une attitude, est donc naturellement admis.

Exprimer une opinion avec une vivacité de ton l'est tout aussi et ne veut pas dire que c'est une diffamation comme trop souvent c'est proclamé, dès lors qu'il s'agit d'émettre une opinion et/ou une revendication.

**Mais il faut prendre garde**



à ne pas proférer et à diffuser de fausses accusations relevant de la diffamation qui portent atteinte à l'honneur et à la considération d'une institution ou de la personne visée tout comme en matière d'injure, se livrer à des propos de même nature.

En effet, ils peuvent naturellement conduire leurs auteurs à en répondre devant les juridictions compétentes.

**Cela est valable pour l'organisation syndicale, mais aussi pour tout membre de la structure et ce, même s'il s'exprime en son nom propre.**

Mais, si une large liberté est reconnue aux syndicats, y compris dans le cas d'un langage syndical revêtu de certains excès, il faut veiller à ne pas abuser de cette liberté à travers donc des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs. Car s'il est certain que le langage syndical justifie la tolérance de certains excès à la mesure des tensions créées de conflits sociaux ou de la violence qui parfois, sous-entend les relations de travail, il n'en demeure pas moins que des propos écrits, injurieux ou de surcroît diffamatoires c'est-à-dire affublés de qualificatifs attentatoires au respect de la personne, à sa dignité excèdent la mesure admissible.

L'auteur du texte incriminé, voire le directeur de publication qui en a accepté la diffusion, encourt sa mise en cause et sa condamnation pour injure ou diffamation dès lors qu'il est établi qu'il a personnellement procédé aux actes de publication de l'écrit litigieux, voir donné ses instructions pour sa diffusion et/ou son affichage.

Au demeurant et pour mémoire, il ne faut pas oublier que les agents publics (*fonctionnaires*,

*contractuels, vacataires et plus globalement collaborateurs occasionnels du service public*) sont tenus par l'article 26 de la Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (loi dite Loi Le Pors) à la triple obligation sur tous faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de leurs fonctions.

Obligations :

- de discrétion
- de secret professionnel (auquel s'ajoute celui professionnel particulier d'une profession comme le secret médical)
- de réserve

En tout état de cause, tout abus dans l'expression d'une opinion peut donner lieu au déclenchement d'une procédure disciplinaire ou encore une action en responsabilité civile assortie d'une demande de dommages et intérêts voire même d'une mise en cause pénale en cas de manquement à la confidentialité des informations débattues (par exemple au cours de l'examen de dossier individuel en CAP ou en Commission de réforme) et ce quand bien même le juge pénal ne confère pas de caractère public à la diffamation ou à l'injure, pendant la tenue de ces instances.

Cette obligation de prudence dans l'expression s'applique naturellement à tous les supports et donc les réseaux sociaux y compris Facebook ou autres. Si un syndicat a le droit de communiquer librement des informations au public par voie de tracts, de presse, sur un site internet, cette liberté est doublement limitée d'une part par l'abstention obligatoire de toute divulgation d'informations confidentielles ou de prise de position portant atteinte aux droits des tiers, à leur dignité.

En outre, tout propos désobligeant, outrageant, insultant... constaté sur un tel réseau social (Facebook, etc...) quand bien même serait-il accessible aux seules personnes autorisées par l'intéressé et même en nombre limité, il y aura quand même infraction pénale assortie d'une non moins possible contrevention et en fonction de la nature de cette dernière, d'une inscription au casier judiciaire...

En résumé, si large que soit la liberté reconnue par le juge, y compris si le langage syndical se caractérise par certains excès constatés en raison d'un contexte de tension dus à un conflit social en cours, il convient d'être très vigilant et veiller à ne pas en abuser à travers des propos injurieux, diffamatoires jetant le discrédit sur la personne visée.

*Art. 11 – La libre communication des pensées et des opinions est un des droits les plus précieux de l'Homme : tout citoyen peut donc parler, écrire, imprimer librement sauf à répondre de l'abus de cette liberté dans les cas déterminés par la Loi*