

A mettre ds notre dossier social

- AFFICHAGE VESTIAIRE -

La Direction Juridique a été sollicitée en ce qui concerne la possibilité de faire procéder à l'enlèvement de tout affichage réalisé par un agent sur les portes extérieures des vestiaires.

En particulier, vous nous interrogez sur la faculté de faire enlever un autocollant à connotation politique apposé sur la porte intérieure d'un vestiaire.

En principe, tout agent jouit à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise de la liberté d'expression. Consacrée par l'article L. 1121-1 du code du travail, cette dernière permet à tout agent d'exprimer librement ses idées et ses opinions par tout moyen qu'il juge approprié.

Cette liberté ne saurait, à l'instar du droit d'expression des salariés prévu par l'article L. 2281-1 du code du travail, se cantonner au domaine des conditions de travail. Elle s'étend à l'ensemble des activités de l'entreprise ainsi qu'aux domaines politique, religieux, philosophique ou moral.

Par conséquent, un agent peut au titre de sa liberté d'expression coller à l'extérieur ou l'intérieur de son vestiaire toute affiche quelle que soit sa nature.

Toutefois, la liberté d'expression du salarié au sein de l'entreprise n'est pas absolue. Elle souffre deux limites : le pouvoir patronal et l'abus du salarié.

L'article 14 du RH 0006 (règlement du personnel) « interdit aux agents de se livrer à des manifestations, de quelque nature qu'elles soient (politiques, religieuses, syndicales, etc.) et de faire une propagande quelconque à l'intérieur des emprises de la SNCF ». Ce texte prévoit, en outre, que « sous réserve des dispositions du Statut relatives au droit syndical, à l'exercice des fonctions syndicales et à la représentation du personnel : l'apposition d'affiches, tracts, prospectus, la diffusion ou distribution de quelque manière que ce soit de tous objets ou écrits (...) sont interdites ».

Si l'employeur dispose du pouvoir de restreindre la liberté d'expression de son salarié, ce n'est qu'à la condition que cette restriction soit d'une part, justifiée par la tâche à accomplir, et d'autre part, proportionnée au but recherché (cf. article L. 1121-1 du code du travail).

Au vu de ce texte et de la jurisprudence actuelle de la Cour de Cassation s'agissant des atteintes aux droits et aux libertés des personnes, l'interdiction générale faite aux agents par le RH 0006 de se livrer à des manifestations de quelque nature qu'elles soient (politiques, religieuses, syndicales, etc.) et d'apposer des affiches, tracts, prospectus (...) pourrait être considérée comme une atteinte excessive aux droits et aux libertés des personnes.

En l'état, s'il est possible de se fonder sur l'article 14 du RH 0006 pour solliciter l'enlèvement d'une affiche et sanctionner l'agent en cause, en cas de contentieux une décision défavorable déclarant la sanction disciplinaire ou l'éventuel licenciement abusif n'est pas exclue.

En revanche, l'interdiction de toute propagande semble aller dans le sens de la jurisprudence constante de la Cour de Cassation selon laquelle un salarié ne peut exercer sa liberté d'expression de manière

abusive (cf. Soc 25 janvier 2000 n°97-45044). L'abus peut notamment être caractérisé par le fait de tenir des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs (cf. Soc 14 juin 2005 n°02-47455).

L'affichage permanent à l'extérieur d'un vestiaire d'un autocollant exprimant une conviction politique (ex : affiche d'un parti politique) pourrait, en ce qu'il impose à la vue de tous, et ce faisant, de nature à indisposer certains agents, être considéré comme excessif et constituer à ce titre un usage abusif de la liberté d'expression.

Outre une sanction pour usage abusif de sa liberté d'expression, il pourra dans ces conditions être demandé à l'agent en cause de procéder à l'enlèvement de l'affiche litigieuse.

L'entreprise ne saurait, en outre, tolérer que des agents procèdent à des affichages de nature à caractériser une infraction pénale telle la provocation non publique à la discrimination, à la haine ou à la violence (cf. article R. 625-7 du code pénal). Dans de telles hypothèses, elle peut se réserver le droit de déposer une plainte.

En ce qui concerne l'intérieur des vestiaires, il convient de rester prudent. S'il est toujours possible de manière informelle d'expliquer à un agent que les affiches collées à l'intérieur de son vestiaire suscitent l'émotion chez certains agents et éventuellement de solliciter pour cette raison leur retrait, les moyens d'action et de contrôle restent, cependant, très limités.

Pour constater un éventuel abus du droit d'expression, l'employeur serait obligé de procéder à un contrôle du vestiaire. Or, cette faculté, étroitement encadrée par l'article 10 du RH 0006, sera quasi impossible.

En effet, il ne peut être procédé au contrôle de l'état et du contenu des armoires individuelles des agents sauf si l'hygiène et la sécurité le justifient, et ce, en présence et avec l'accord du salarié.

A défaut de pouvoir sanctionner l'agent à l'appui d'un moyen de preuve licite, l'employeur est mal fondé à solliciter officiellement l'enlèvement de l'affiche.

Enfin, il convient de rappeler que l'article 5 du RH 0006 impose aux agents l'obligation de conserver en bon état les matériels mis à leur disposition pour l'exercice de leurs fonctions.

Si la multiplication d'affiches apposées sur un vestiaire venait à le dégrader, c'est sur le fondement de ce texte qu'il pourrait être envisagé, avant toute sanction, de solliciter l'enlèvement des affiches dégradant le vestiaire.