

SOUS PRÉTEXTE DE NEUTRALITÉ, LA DIRECTION S'ATTAQUE À LA LIBERTÉ D'EXPRESSION !



Dans une communication intranet du 9 décembre, la direction prétend clarifier les règles en matière de neutralité dans les services publics :

« L'entreprise doit veiller à ce que ses salariés s'abstiennent de manifester leurs opinions philosophiques, politiques ou religieuses dans le cadre de leur travail »... rien que ça !

Ces menaces sur la liberté d'expression n'ont pas de fondements juridiques, sauf à « manifester » ses opinions en organisant une procession religieuse ou un meeting politique.

À RTE, comme dans les autres entreprises, le prosélytisme est interdit mais les salariés sont libres d'exprimer leurs opinions personnelles politiques, religieuses ou philosophiques.

La direction joue sur les mots pour faire passer un message liberticide.

La liberté d'expression : un droit fondamental garanti par la Constitution

Au travail comme ailleurs, la liberté d'expression est garantie par l'article 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 : « La libre communication des pensées et des opinions est un des droits les plus précieux de l'Homme ».

Ainsi, le [Conseil d'Etat](#) a jugé qu'un règlement intérieur ne peut pas interdire les discussions politiques ou religieuses et, d'une manière générale toute conversation étrangère au service.

De la même façon, un licenciement justifié par une prise de position politique est discriminatoire et expose l'employeur à 3 ans d'emprisonnement et à 45.000€ d'amende.

Le principe de neutralité... et ses limites

Tout d'abord, aucun employeur ne peut imposer des restrictions aux libertés individuelles « qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché » ([article L1121-1](#)).

Dans ce cadre, le principe de neutralité dans les services publics concerne surtout les agents au contact des usagers afin « d'assurer l'égalité des usagers devant le service public et veiller au respect des principes de laïcité et de neutralité du service public » ([loi du 24 août 2024](#)).

Ensuite, les seules restrictions à RTE sont celles inscrites dans le règlement intérieur.

La communication RH cite ces interdictions : 1) Les activités politiques ou religieuses comme l'organisation d'une réunion dans les locaux ; 2) le refus de travail pour un motif politique ou religieux (en dehors du droit de retrait) ; 3) le port de vêtements et accessoires religieux ou politiques ostentatoires. Et c'est tout !

Bien sûr, les propos injurieux, discriminatoires etc. sont interdits mais c'est un autre sujet.

Pour finir, il n'y a pas de « neutralité philosophique » à respecter puisque cette notion n'existe pas dans le règlement intérieur de RTE.

Pour information, on retrouve cette notion dans des jugements sur le port de signes distinctifs au contact de la clientèle. Dans son [arrêt du 22/11/17](#), la cour de cassation considère comme légale « une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux », à condition qu'elle ne s'applique « qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients » et qu'elle soit « prévue dans le règlement intérieur ».

Le directoire à la manœuvre pour restreindre les libertés

Loin de clarifier les règles, cette communication embrouille volontairement le sujet.

Pour assoir son autorité, le directoire n'hésite pas à tenir un discours juridique fallacieux. En fait, le directoire cherche à nous imposer sa philosophie : « Travaille et tais-toi » !

Cette vision autoritaire de l'entreprise est à l'opposé des valeurs du service public qui nous animent.

Nous ne laisserons pas bafouer les libertés individuelles et collectives.

Plus que jamais, il est nécessaire d'assurer l'existence d'un contre-pouvoir interne pour garantir nos droits et nos libertés.

Vous pouvez compter sur la CGT.

La Défense, le 19 décembre 2024