

Licenciement de syndicalistes: conformité à la CEDH

Arrêt rendu par Cour européenne des droits de l'homme
3^e sect.

8 décembre 2009
n° 28389/06

Sommaire :

La Cour européenne des droits de l'homme juge non contraire à l'article 10 (droit à la liberté d'expression) le licenciement de syndicalistes qui avaient publié, dans un bulletin syndical d'information, des dessins et articles constituant des attaques offensantes et outrancières à l'égard du personnel de direction de l'entreprise. Elle note que les juridictions espagnoles ont mis en balance, au regard du droit national, les intérêts en conflit pour conclure que les requérants avaient dépassé les limites acceptables du droit de critique. Elle estime que les décisions rendues par les juridictions internes ne sauraient être considérées comme déraisonnables ni, *a fortiori*, comme arbitraires et que les autorités nationales n'ont pas outrepassé leur marge d'appréciation en sanctionnant les requérants.

Eu égard à l'absence de violation de l'article 10, ainsi qu'à celle d'indices démontrant que le licenciement des requérants était un acte de représailles de la part de leur employeur pour leur appartenance à un syndicat déterminé, elle refuse par ailleurs d'examiner séparément le grief tiré de l'atteinte à la liberté syndicale (article 11).

Texte intégral :

Procédure

1. A l'origine de l'affaire se trouvent six requêtes (n^{os} 28389/06, 28955/06, 28957/06, 28959/06, 28961/06, et 28964/06) dirigées contre le Royaume d'Espagne et dont six ressortissants de cet État, MM. J.-A. Aguilera Jiménez, J.-M. Palomo Sánchez, F.-A. Fernández Olmo, A. Alvarez Lecegui, F. Beltrán Lafulla et F. Blanco Balbas (« les requérants »), ont saisi la Cour le 13 juillet 2006 en vertu de l'article 34 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (« la Convention »).

2. Les requérants sont représentés par M^e L. García Quinteiro, avocat à Barcelone. Le gouvernement espagnol (« le Gouvernement ») est représenté par son agent, M. I. Blasco Lozano, chef du service juridique des droits de l'homme au ministère de la Justice.

3. Les requérants se plaignent d'avoir été licenciés en représailles pour leur appartenance à un syndicat et en raison des revendications de ce dernier, sous prétexte du contenu prétendument injurieux du bulletin d'information dudit syndicat, alors que les expressions proférées n'avaient pas d'*animus injuriandi* mais *iocandi*. Ils invoquent les articles 10 et 11 de la Convention.

4. Le 11 décembre 2008, le président de la troisième section a décidé de communiquer les requêtes au Gouvernement. Comme le permet l'article 29 § 3 de la Convention, il a en outre été décidé que la chambre se prononcerait en même temps sur la recevabilité et le fond de l'affaire.

En fait

I. Les circonstances de l'espèce

5. Les requérants résident à Barcelone. Ils travaillaient comme livreurs pour la société P. à l'encontre de laquelle ils avaient entamé plusieurs procédures auprès des juridictions du travail. En 2001, ils créèrent le syndicat N.A.A. pour défendre leurs intérêts et ceux des autres livreurs, et intégrèrent sa commission exécutive.

6. Le syndicat publiait un bulletin d'information mensuel. Dans la couverture du bulletin du mois d'avril 2002, un dessin avec bulles de dialogue montrait une caricature du directeur des ressources humaines, G., assis derrière un bureau sous lequel se trouvait une personne à quatre pattes, dos tourné et, à côté, deux autres personnes, A. et B., également employés de la société P., qui contemplaient la scène et attendaient pour occuper la place du premier et satisfaire à leur tour le directeur. A l'intérieur du bulletin, deux articles dénonçaient avec des termes rudes et grossiers que ces deux personnes avaient témoigné en faveur de la société P. lors d'une procédure entamée par les requérants à l'encontre de cette dernière. Le bulletin fut distribué parmi les travailleurs et affiché sur le tableau d'affichage du syndicat N.A.A. situé au sein de la société.

7. Le 3 juin 2002 la société communiqua aux requérants leur licenciement pour faute grave.

8. Les requérants attaquèrent cette décision auprès du juge du travail n° 17 de Barcelone qui, par un jugement du 8 novembre 2002, rejeta leurs prétentions et considéra que les licenciements étaient justifiés, conformément à l'article 54 §§ 1 et 2 c) du Statut des travailleurs. Le juge estima que la décision de la société de licencier les requérants était fondée sur une cause réelle et sérieuse, à savoir la publication et l'affichage sur un tableau situé au sein de la société d'un bulletin contenant un dessin avec de bulles de dialogue et deux articles qui étaient offensants et portaient atteinte à la dignité des personnes concernées. Dans l'article intitulé « Témoins ... de qui ? D'eux-mêmes », apparaissaient des caricatures d'A. et B., la bouche couverte par un mouchoir et au dessous, un texte de la teneur suivante : « Nous savions qui ils étaient et comment ils agissaient, mais nous ne savions pas jusqu'où ils étaient capables d'aller pour continuer de maintenir leurs chaises et leur poste de préférence sans rien faire. Les employés de P. gagnons notre vie en vendant des produits dans la rue. A. et B. gagnent leur vie en vendant les employés dans les tribunaux. Il ne leur suffit pas de le faire par le biais des accords passés en tournant le dos au collectif. Maintenant ils vont plus loin, ils volent avec une totale impunité, à tête découverte et avec la confiance de celui qui se sent totalement intouchable. Ils jouent à être des Dieux. (...) mais eux, le président et le secrétaire des représentants des travailleurs, acceptèrent, de la même façon qu'un chien de garde, de se rouler par terre et de faire de galipettes en échange d'une petite tape de leur maître. (...) ».

Le juge releva que le texte répondait aux faits ayant eu lieu dans le cadre d'une procédure entamée par les requérants devant le juge du travail n° 13 de Barcelone, dans laquelle A. et B. avaient agi en tant que témoins contre les intérêts des requérants.

L'article intitulé « qui loue son cul ne chie pas quand il veut » était de la teneur suivante : « Si vous faites partie d'un comité d'entreprise et que vous devez signer avec l'employeur des accords « taise-bouche » qui n'auront pas d'effet : accords de restructuration au bénéfice de ses potes, diminutions salariales et différents tableaux de travail, [cela veut dire que] vous avez remplacé votre dignité par un fauteuil, [que] vous possédez le mérite douteux d'arriver au même niveau d'infamie que des politiciens et des policiers ; vous voyez, vous vous taisez et vous consentez astucieusement à ce type de canailleries. Puisque vous avez loué votre cul, vous ne chiez pas quand vous voulez. Si vous êtes un infâme syndicaliste professionnel et si vous avez vendu, partant, votre âme au syndicat, vous n'aurez jamais un élan de sincérité, puisque votre statut serait menacé. Ce que vous dites, le syndicat le dit, et comme ils sont les capotes de la liberté, votre bouche est scellée comme votre muscle anal, parce que vous avez loué votre cul et que vous ne chiez pas quand vous voulez. Si vous êtes capable de voir les injustices commises contre vos collègues, la façon totalement irrationnelle de mesurer leurs problèmes et la persécution constante à laquelle ils sont soumis, vous le gardez quand même pour vous de peur que l'attention ne soit portée sur votre personne. Auparavant, en des

temps reculés, vous étiez un rebelle qui critiquait le système, vous déblatériez contre le conventionnalisme et vous vous en preniez aux règles imposées. Décapant, dynamique, acerbe, impulsif et jovial. Mais deux faveurs « reçues » ont peu à peu modelé votre tempérament ardent, en peaufinant votre capacité d'auto-estime et en limitant vos sentiments. De temps en temps vous êtes pris par la nostalgie et vous souhaiteriez vous perdre, mais vos sphincters sont fermés parce que vous louez votre cul et que vous ne chiez pas quand vous voulez. Vous en avez marre de votre travail, vous êtes en colère, angoissé, stressé et désespéré, à cause de l'augmentation des heures de travail et des responsabilités, des produits, des promotions et des pressions. Vous pourriez faire n'importe quoi n'importe où sans devoir vous lever à l'heure à laquelle d'autres se couchent. Vous briseriez, étriperiez, écraseriez, détruiriez ... mais vous êtes enchaîné à des crédits, des billets à ordres et des dettes. Vous êtes écrasés par votre nouvelle fourgonnette, les activités extrascolaires de vos enfants, et par l'emprunt à vingt-cinq ans de votre maison accolée. Et vous vous humiliez, vous avalez, vous vous taisez et vous acceptez parce que celui qui loue son cul ne chie pas quand il veut ».

Ce bulletin fut distribué aux travailleurs et affiché sur le tableau d'affichages que le syndicat avait au sein de la société.

Le juge observa d'emblée que la cause du licenciement était le contenu du bulletin et non l'affiliation syndicale des requérants. Quant au contenu du bulletin, il considéra que le dessin et les bulles de dialogue de la couverture, ainsi que les articles de l'intérieur étaient offensants et dépassaient les limites de la liberté d'expression et d'information, portant atteinte à l'honneur et à la dignité du directeur des ressources humaines, de deux travailleurs, et de la société même. Finalement, il nota que le licenciement ne pouvait être considéré comme étant nul, dans la mesure où il était fondé sur une faute grave prévue par la loi, et que les droits fondamentaux des requérants n'avaient pas été atteints.

9. Contre ce jugement, les requérants firent appel. Par un arrêt rendu le 7 mai 2003, le Tribunal supérieur de justice de Catalogne accueillit partiellement le recours en ce qui concerne deux des requérants, à savoir M. Aguilera Jiménez et M. Beltrán Lafulla. Il nota que ces deux travailleurs étaient en situation d'incapacité temporaire pour le travail à l'époque des faits qui motivèrent le licenciement. Étant donné qu'ils étaient absents de la société et que leur participation directe à la diffusion et la publication du bulletin ne pouvait pas être constatée, le Tribunal supérieur de justice considéra que leur licenciement était abusif et condamna l'employeur soit à les réadmettre au sein de la société dans les mêmes conditions de travail qu'auparavant, soit à les indemniser en conséquence, confirmant pour le reste le jugement attaqué pour ce qui est des autres requérants.

10. Les six requérants se pourvurent en cassation en vue d'une harmonisation de la jurisprudence. Par une décision du 11 mars 2004, le Tribunal suprême rejeta le pourvoi, au motif que la décision apportée comme élément de comparaison n'était pas pertinente.

11. Invoquant l'article 24 (droit à un procès équitable), ainsi que les articles 20 et 28 combinés (liberté d'expression et liberté syndicale), les requérants formèrent un recours d'*amparo* auprès du Tribunal constitutionnel. Par une décision du 11 janvier 2006, notifiée le 13 janvier 2006, la haute juridiction déclara le recours irrecevable comme étant dépourvu de contenu constitutionnel. S'agissant du grief tiré du droit à la liberté syndicale, elle estima qu'il n'y avait pas d'indices suffisantes démontrant que le licenciement des requérants était un acte de représailles de la part de la société motivé par les procédures entamées à son encontre par les requérants. De même, elle considéra que les requérants n'avaient pas fourni assez d'indices pour démontrer que l'action de la société avait comme but d'amoindrir, de rendre difficile ou d'empêcher l'exercice de la liberté syndicale des requérants. Les requérants se bornaient, en effet, à montrer leur désaccord avec les décisions rendues par les juridictions ordinaires, qui avaient considérées de façon motivée et dénuée d'arbitraire qu'ils avaient commis les faits que la société leur avait imputés dans les lettres de licenciement.

12. Pour ce qui est de la violation alléguée du droit à la liberté syndicale combiné avec le droit à la liberté d'expression, le Tribunal constitutionnel nota, d'emblée, que ce dernier ne

comprenait pas le droit à l'insulte. Il rappela à cet égard que la Constitution n'interdisait pas l'emploi d'expressions blessantes, gênantes ou hargneuses en toute circonstance. Toutefois, la liberté d'expression ne protégeait pas les expressions vexatoires qui indépendamment de leur véracité, étaient offensives, ignominieuses et non pertinentes pour exprimer les opinions ou les informations en cause. Dans les circonstances de l'espèce, la haute juridiction estima que le droit à la liberté d'expression des requérants n'avait pas été atteint, dans la mesure où les dessins et les expressions utilisés par les requérants étaient offensants et humiliants pour les personnes concernées et portaient atteinte à leur honneur et leur réputation. Par ailleurs, ces dessins et expressions n'étaient pas nécessaires pour contribuer à la formation d'une opinion sur les faits que les requérants voulaient dénoncer, et n'étaient donc pas nécessaires pour exercer la liberté d'expression dans le domaine syndical.

II. Le droit interne pertinent

13. La Constitution

Article 20

« 1. Sont reconnus et protégés les droits suivants

a) droit d'exprimer et de diffuser librement les pensées, les idées et les opinions oralement, par écrit ou par tout autre moyen de reproduction ;

(...)

d) droit de communiquer et recevoir librement des informations vraies par tous les moyens de diffusion. (...)

2. L'exercice de ces droits ne peut être restreint par aucune censure préalable.

(...)

4. Ces libertés ont leur limite dans le respect des droits reconnues dans ce Titre, dans les dispositions des lois d'application et particulièrement dans le droit à l'honneur, à la vie privée, à son image et à la protection de la jeunesse et de l'enfance. »

Article 28

« 1. Tous ont le droit de se syndiquer librement. (...) La liberté syndicale comprend le droit de créer des syndicats ou de s'affilier à celui de son choix, ainsi que le droit pour les syndicats d'établir des confédérations et d'instituer des organisations syndicales internationales ou d'y affilier. Nul ne pourra être obligé à s'affilier à un syndicat.

(...) ».

14. Le Statut des travailleurs (approuvé par décret royal législatif 1/1995, du 24 mars, 1995)

Article 54, licenciement pour motif disciplinaire

« 1. L'employeur peut décider de mettre fin au contrat de travail, par un licenciement du travailleur pour non-respect grave et coupable de ses obligations.

2. Seront considérées comme inexécutions contractuelles :

(...)

c) Les offenses orales ou physiques envers l'employeur ou les personnes travaillant dans l'entreprise ou les membres de leurs familles vivant avec eux. »

Article 55

« Forme et effets du licenciement disciplinaire.

(...)

7. Le licenciement justifié entraînera l'extinction du contrat sans droit à indemnisation (...). »

En droit

15. La Cour considère d'abord qu'il y a lieu, en application de l'article 42 § 1 du Règlement de la Cour, de joindre les requêtes enregistrées sous les n^{os} 28389/06, 28955/06, 28957/06, 28959/06, 28961/06, et 28964/06, étant donné que les faits à l'origine des six affaires sont essentiellement les mêmes et que les six requérants ont participé à la même procédure devant les tribunaux internes.

I. Sur la recevabilité de la requête

16. La Cour doit tout d'abord se pencher sur la question du *locus standi* des requérants J.-A. Aguilera Jiménez et F. Beltrán Lafulla.

17. La Cour réaffirme que l'existence d'une victime, c'est-à-dire d'un individu qui est personnellement touché par la violation alléguée d'un droit garanti par la Convention, est nécessaire pour que soit enclenché le mécanisme de protection prévu par celle-ci, bien que ce critère ne puisse être appliqué de façon rigide, mécanique et inflexible tout au long de la procédure (*Karner c. Autriche*, n° 40016/98, § 25, CEDH 2003-IX).

18. La Cour relève qu'en l'espèce, MM. Aguilera Jiménez et Beltrán Lafulla ont vu leurs licenciements déclarés abusifs par l'arrêt du Tribunal supérieur de Justice de Barcelone, rendu en appel, dans la mesure où ils étaient en situation d'incapacité temporaire pour le travail à l'époque des faits qui motivèrent les licenciements. L'employeur ayant été condamné à les réadmettre au sein de la société ou à les indemniser, ils ne peuvent donc pas se prétendre victimes des violations alléguées. Leurs requêtes sont donc incompatibles *ratione personae* avec les dispositions de la Convention à leur égard, au sens de l'article 35 § 3.

19. Concernant les autres requérants, la Cour constate que leurs requêtes ne sont pas manifestement mal fondées au sens de l'article 35 § 3 de la Convention. Elle relève par ailleurs qu'elles ne se heurtent à aucun autre motif d'irrecevabilité. Il convient donc de les déclarer recevables.

II. Sur la violation alléguée de l'article 10 de la convention

20. Les requérants se plaignent d'avoir été licenciés en raison du contenu du bulletin d'information d'avril 2002, de la commission exécutive du syndicat N.A.A. dont ils font partie. Ils estiment que les dessins et les deux articles litigieux n'ont pas dépassé les limites de la critique permise par l'article 10 de la Convention, les expressions proférées n'ayant pas d'*animus injuriandi* mais *jocandi*. En outre, ils ont tous été considérés responsables des expressions contenues dans le bulletin d'information, alors que la société n'avait pas vérifié quelle était la participation et la responsabilité subjective de chacun. Ils invoquent l'article 10 de la Convention, ainsi libellé : « 1. Toute personne a droit à la liberté d'expression. Ce droit comprend la liberté d'opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu'il puisse y avoir ingérence d'autorités publiques (...). 2. L'exercice de ces libertés comportant des devoirs et des responsabilités peut être soumis à certaines formalités, conditions, restrictions ou sanctions prévues par la loi, qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique (...) à la protection de la santé ou de la morale, à la protection de la réputation ou des droits d'autrui (...) ».

21. Le Gouvernement s'oppose à cette thèse. Il se réfère aux principes généraux de la

jurisprudence de la Cour relative au droit au respect de la liberté d'expression et estime que la liberté d'expression garantie par l'article 10 n'est pas illimitée. Il fait valoir que les articles litigieux n'ont pas été proférés dans le cadre d'un échange oral rapide et spontané mais qu'il s'agissait d'assertions écrites dont les requérants avaient pleinement conscience. Il estime que les juridictions internes ont mis en balance les intérêts en conflit et conclu à la violation de l'article 10 de la Convention.

L'appréciation de la Cour

1. Principes généraux

22. La Cour rappelle que la liberté d'expression, consacrée par le paragraphe 1 de l'article 10, constitue l'un des fondements essentiels d'une société démocratique, l'une des conditions primordiales de son progrès et de l'épanouissement de chacun. Sous réserve du paragraphe 2, elle vaut non seulement pour les « informations » ou « idées » accueillies avec faveur ou considérées comme inoffensives ou indifférentes, mais aussi pour celles qui heurtent, choquent ou inquiètent l'État ou une fraction quelconque de la population. Ainsi le veulent le pluralisme, la tolérance et l'esprit d'ouverture sans lesquels il n'est pas de « société démocratique ». Comme le précise l'article 10, cette liberté est soumise à des exceptions qui doivent cependant s'interpréter strictement, et la nécessité de restrictions quelconques doit être établie de manière convaincante (voir, parmi d'autres, *Nilsen et Johnsen c. Norvège* [GC], n° 23118/93, § 43, CEDH 1999-VIII et *Fuentes Bobo c. Espagne*, n° 39293/98, § 43, 29 février 2000). En effet, quiconque se prévaut de sa liberté d'expression assume en effet, selon les propres termes de ce paragraphe, des « devoirs et responsabilités » ; leur étendue dépend de sa situation et du procédé utilisé (*Vereinigung Bildender Künstler c. Autriche*, n° 68354/01, § 26, CEDH 2007-II).

23. L'adjectif « nécessaire », au sens de l'article 10 § 2, implique l'existence d'un « besoin social impérieux ». Les États contractants jouissent d'une certaine marge d'appréciation pour juger de l'existence d'un tel besoin, mais cette marge va de pair avec un contrôle européen portant à la fois sur la loi et sur les décisions appliquant celle-ci, même quand elles émanent d'une juridiction indépendante. La Cour a donc compétence pour statuer en dernier lieu sur le point de savoir si une « restriction » se concilie avec la liberté d'expression que sauvegarde l'article 10 (*Janowski c. Pologne* [GC], n° 25716/94, § 30, CEDH 1999-I).

24. Dans l'exercice de son pouvoir de contrôle, la Cour doit examiner l'ingérence à la lumière de l'ensemble de l'affaire, y compris la teneur des remarques reprochées au requérant et le contexte dans lequel il les a faites. Il lui incombe de déterminer notamment si l'ingérence attaquée était « proportionnée aux buts légitimes poursuivis » et si les motifs invoqués par les autorités nationales pour la justifier apparaissent « pertinents et suffisants » (*Janowski* précité, § 30). Ce faisant, la Cour doit se convaincre que les autorités nationales ont appliqué des règles conformes aux principes consacrés à l'article 10 et ce, de surcroît, en se fondant sur une appréciation acceptable des faits pertinents (*Jersild c. Danemark*, 23 septembre 1994, § 31, série A n° 298).

2. Application en l'espèce des principes susmentionnés

25. La Cour rappelle d'emblée que l'article 10 s'impose non seulement dans les relations entre employeur et employé lorsque celles-ci obéissent au droit public mais peut également s'appliquer lorsque ces relations relèvent du droit privé (cf., *mutatis mutandis*, l'arrêt *Schmidt et Dahlström c. Suède*, 6 février 1976, § 33, série A n° 21). En outre, dans certains cas, l'État a l'obligation positive de protéger le droit à la liberté d'expression contre des atteintes provenant même de personnes privées (cf., *mutatis mutandis*, *Young, James et Webster c. Royaume-Uni*, 13 août 1981, § 55, série A n° 44). En conséquence, la Cour estime que la mesure litigieuse, à savoir les licenciements des requérants constituait une ingérence dans l'exercice de leur droit à la liberté d'expression protégé par le paragraphe 1 de l'article 10.

26. La Cour constate que cette ingérence était « prévue par la loi », puisque les décisions de justice litigieuses s'appuyaient sur l'article 54 §§ 1 et 2 c) du Statut des travailleurs, et

poursuivait un but légitime, « la protection de la réputation ou des droits d'autrui ». Elle remplissait donc deux des conditions permettant de considérer l'ingérence comme justifiée au regard du paragraphe 2 de l'article 10.

27. Reste dès lors à examiner la troisième condition, qui exige que l'ingérence soit « nécessaire dans une société démocratique ». La Cour a donc d'une part, pour tâche de déterminer, à la lumière de l'ensemble de l'affaire, si la sanction imposée aux requérants répondait à un « besoin social impérieux » et était « proportionnée au but légitime poursuivi » et, d'autre part, si les motifs invoqués par les autorités nationales pour justifier la sanction étaient « pertinents et suffisants » (*Fuentes Bobo c. Espagne*, précité, § 44).

28. En l'espèce, la Cour relève que les requérants ont été licenciés pour avoir publié et affiché sur le tableau d'affichage du syndicat dont ils faisaient partie, situé au sein de la société dans laquelle ils travaillaient, un bulletin contenant un dessin et deux articles considérés comme offensants et portant atteinte à l'honorabilité des personnes concernées. Le jugement du juge du travail n° 17 de Barcelone estima en effet que le dessin et les bulles de dialogue de la couverture du bulletin et les articles de l'intérieur dépassaient les limites de la liberté d'expression et d'information, portant atteinte à l'honneur et à la dignité du directeur des ressources humaines, de deux travailleurs, et de la société elle-même. En appel, le tribunal supérieur de justice de Catalogne estima que les dessins et informations litigieuses étaient offensantes et jugea le licenciement conforme aux articles 54 §§ 1 et 2 c) du Statut des travailleurs, à l'exception des requérants MM. Aguilera Jiménez et Beltrán Lafulla. Pour le Tribunal constitutionnel, de tels propos étaient exclus de la protection du droit à la liberté d'expression, garanti par l'article 20 de la Constitution, cette dernière ne garantissant pas le droit à l'insulte, les dessins et les expressions effectuées par les requérants n'étant pas nécessaires pour contribuer à la formation d'une opinion sur les faits qu'ils voulaient dénoncer ni à la liberté d'expression dans l'exercice du droit syndical.

29. La Cour note que, pour arriver à cette conclusion, le juge du travail n° 17 de Barcelone procéda à une analyse minutieuse des faits litigieux et, notamment, du contexte dans lequel les requérants publièrent le bulletin d'information objet de la controverse. Elle observe que les dessins et les termes utilisés dans le bulletin ne constituaient pas une réaction instantanée et irréfléchie, ce qui est le propre des excès verbaux, mais qu'ils avaient été exprimés et publiés en toute sérénité et lucidité.

30. La Cour n'aperçoit aucune raison de remettre en cause les constatations des juridictions internes d'après lesquelles le dessin et les deux articles litigieux inclus dans le bulletin publié et affiché par les requérants au sein de la société étaient offensifs et de nature à nuire à la réputation d'autrui. Les motifs retenus par les juridictions nationales se conciliaient avec le but légitime consistant à protéger la réputation des personnes physiques visées dans le dessin et les textes en cause. A cet égard, la Cour rappelle que l'article 10 de la Convention ne garantit pas une liberté d'expression sans aucune restriction. En l'espèce, il s'agit donc uniquement de rechercher si la sanction infligée aux requérants, à savoir leur licenciement, était proportionnée au but légitime visé et, partant, « nécessaire dans une société démocratique ».

31. Pour se prononcer sur cette question, la Cour tiendra compte en particulier des termes utilisés dans le dessin et les articles, du contexte dans lequel ceux-ci ont été rédigés et de l'affaire dans son ensemble.

32. La Cour observe tout d'abord que les propos litigieux s'inscrivaient dans un contexte particulier : une procédure avait été entamée par les requérants, membres d'un syndicat, contre leur employeur, devant les juridictions du travail, dans le cadre de laquelle A. et B., avaient témoigné en faveur de la société P. et donc à leur encontre. La Cour estime à cet égard que les membres d'un syndicat peuvent, et doivent, faire valoir devant l'employeur leurs revendications tendant à améliorer la situation des travailleurs au sein de leur entreprise. Si leurs idées, propositions et actions peuvent être accueillies avec faveur, elles peuvent aussi heurter, choquer ou inquiéter. Un syndicat n'ayant pas la possibilité d'exprimer librement ses idées dans ce cadre serait autrement vidé de son contenu et son objectif. La Cour rappelle toutefois que la liberté de discussion ne revêt assurément pas un caractère

absolu. A cet égard, la liberté d'expression proclamée au paragraphe 1 de l'article 10 comporte des devoirs et des responsabilités. Un État contractant peut l'assujettir à certaines "restrictions" ou "sanctions", mais il appartient à la Cour de statuer en dernier lieu sur leur compatibilité avec la liberté d'expression telle que la consacre l'article 10 (voir, *mutatis mutandis*, l'arrêt *Observer et Guardian c. Royaume-Uni*, 26 novembre 1991, § 59 c), série A n° 216). Elle observe qu'en l'espèce, les requérants se sont exprimés par le biais des dessins et des articles publiés dans leur bulletin syndical exposé dans le tableau d'affichage mis à leur disposition par l'employeur. Le dessin publié montrait une caricature du directeur des ressources humaines, G., assis derrière une table sous laquelle se trouvait une personne le dos tourné et à quatre pattes, et A. et B., qui contemplaient la scène et attendaient leur tour pour satisfaire le directeur, avec des bulles de dialogue suffisamment explicites. Quant aux deux articles dont des extraits ont été reproduits (voir, ci-dessus, paragraphe 8), la Cour estime que leur contenu ne s'insérait pas dans le cadre d'un quelconque débat public concernant des points d'intérêt général, mais à des questions propres à la société P. Cette constatation se trouve renforcée par la gravité et la généralité des reproches formulés par les intéressés ainsi que par le ton choisi à cet effet.

33. Il est vrai que, outre la substance des idées et informations exprimées, l'article 10 protège aussi leur mode d'expression (*De Haes et Gijssels c. Belgique*, 24 février 1997, § 48, *Recueil des arrêts et décisions* 1997-I). Cela étant, il convient de tenir compte de l'équilibre à ménager entre les divers intérêts en jeu. Grâce à leurs contacts directs et constants avec les réalités du pays, les cours et tribunaux d'un État se trouvent mieux placés que le juge international pour préciser où se situe, à un moment donné, le juste équilibre à ménager. C'est pourquoi ils jouissent d'une certaine marge d'appréciation pour juger de la nécessité d'une ingérence en la matière, même si cette marge va de pair avec un contrôle européen portant à la fois sur les normes pertinentes et sur les décisions les appliquant (arrêt *Schöpfer c. Suisse*, 20 mai 1998, § 33, *Recueil des arrêts et décisions* 1998-III).

34. La Cour constate que, compte tenu des circonstances de l'espèce, les juridictions internes ont estimé que le dessin et certaines des affirmations contenus dans les articles du bulletin litigieux constituaient, de par leur gravité et leur ton, des attaques personnelles, offensantes, outrancières et gratuites, et nullement nécessaires à la légitime défense de leurs intérêts.

35. En outre, à la différence de ceux en cause dans l'affaire *Fuentes Bobo*, la Cour note que les termes litigieux n'ont pas été proférés dans le cadre d'un échange oral rapide et spontané, mais qu'il s'agissait d'assertions écrites, publiées et affichées publiquement au sein de la société P. (*Fuentes Bobo*, précité, § 48).

36. Dans le cas d'espèce, la Cour note que les juridictions espagnoles ont mis en balance, au regard du droit national, les intérêts en conflit pour conclure que les requérants avaient dépassé les limites acceptables du droit de critique. La Cour estime que les décisions rendues par les juridictions internes ne sauraient être considérées comme déraisonnables ni, *a fortiori*, comme arbitraires. Eu égard, aux considérations exposées ci-dessus, la Cour estime que les autorités nationales n'ont pas outrepassé leur marge d'appréciation en sanctionnant les requérants.

37. Partant, il n'y a pas eu violation de l'article 10 de la Convention.

III. Sur la violation alléguée de l'article 11 de la convention

38. Les requérants estiment avoir fait l'objet d'un licenciement en raison de leur appartenance au syndicat N.A.A., et font valoir que la société les a licenciés en représailles pour les revendications du syndicat, utilisant comme prétexte le contenu prétendument injurieux du bulletin d'information du syndicat. Ils invoquent l'article 11 de la Convention, qui dispose comme suit : « 1. Toute personne a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association, y compris le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts. 2. L'exercice de ces droits ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, (...) à la protection de la santé ou de la morale, ou à la

protection des droits et libertés d'autrui (...). »

39. Eu égard au constat relatif à l'article 10 (paragraphe 37 ci-dessus), et à l'absence d'indices démontrant, comme ils le prétendent, que le licenciement des requérants était un acte de représailles de la part de leur employeur pour leur appartenance au syndicat N.A.A., la Cour est d'avis qu'aucune question distincte ne se pose à l'égard de l'article 11 de la Convention.

Par ces motifs, la Cour,

1. *Décide*, à l'unanimité, de joindre les six requêtes ;
2. *Déclare*, à l'unanimité, les requêtes recevables en ce qui concerne les requérants MM. J.-M. Palomo Sánchez, F.-A. Fernández Olmo, A. Alvarez Lecegui et F. J.-M. Blanco Balbas, et irrecevables pour le surplus ;
3. *Dit*, par six voix contre une, qu'il n'y a pas eu violation de l'article 10 de la Convention ;
4. *Dit*, par six voix contre une, qu'aucune question distincte ne se pose à l'égard de l'article 11 de la Convention.

Demandeur : Aguilera Jiménez

Défendeur : Espagne

Texte(s) appliqué(s) :

Convention européenne des droits de l'homme du 4 novembre 1950 - art. 10 - art. 11

Mots clés :

DROIT ET LIBERTE FONDAMENTAUX * Liberté d'expression * Contrat de travail * Rupture * Licenciement * Syndicaliste * Droit de critique * Droit à la réputation * Marge nationale d'appréciation * Liberté syndicale