

MEETING NATIONAL POUR LES LIBERTES SYNDICALES

Mercredi 4 février 2026

**Alerte :
libertés syndicales
en danger**

Dossier de presse



SOMMAIRE

INTRODUCTION

LISTE NOIRE

LA RÉPRESSION SYNDICALE

BOURSES DU TRAVAIL

UNE ATTAQUE FRONTALE
CONTRE LE SYNDICALISME
DE TERRAIN

LIBERTÉS SYNDICALES
LIBERTÉS DE LA PRESSE :
NOS REVENDICATIONS



1.

INTRODUCTION



Alors que la répression syndicale atteint un niveau inédit en France, la mise en examen, en décembre dernier, de la Secrétaire générale de la CGT a marqué un nouveau seuil. Si les tentatives d'intimidation contre le mouvement syndical ne sont pas nouvelles, viser directement la dirigeante de l'une des principales organisations syndicales du pays constitue une attaque d'une gravité sans précédent. Cette procédure, initiée par un lobby patronal financé par l'extrême droite, vise à faire taire toute organisation syndicale qui dénonce les pratiques patronales et défend les droits des travailleurs et travailleuses. Au-delà de la personne de la secrétaire générale de la CGT, avec cette plainte, c'est **l'ensemble des libertés syndicales qui sont visées**. Or ces libertés sont fondamentales : elles constituent l'un des **piliers du fonctionnement démocratique et de l'État de droit**.

Chercher à en entraver l'exercice constitue une atteinte grave à un droit essentiel, le droit syndical, protecteur de l'ensemble du monde du travail. Au-delà de cette affaire, la CGT alerte sur une tendance inquiétante : **c'est la cinquième procédure judiciaire contre un-e membre du bureau confédéral de la CGT en deux ans**. Sur le terrain, des centaines de militants et militantes font face à une répression de plus en plus décomplexée sur leurs lieux de travail et dans leurs pratiques syndicales. Pour la CGT, cette stratégie d'intimidation vise à réduire au silence toutes celles et ceux qui défendent l'intérêt général et les travailleurs et travailleuses.

C'est dans ce contexte que la CGT lance **sa campagne nationale de défense des libertés syndicales** à l'occasion d'un grand meeting organisé à la Bourse nationale du travail. Le choix de ce lieu historique, symbole des luttes sociales, en dit long sur la gravité du moment que nous traversons et l'urgence de la mobilisation.

La situation actuelle ne relève en rien de l'exceptionnel. Elle est le fruit des politiques menées depuis presque une décennie d'attaques des libertés syndicales, des restrictions et des diminutions des prérogatives des représentant-es des salarié-es dans les entreprises, et d'attaques contre le droit du travail avec la mise en place des ordonnances Macron.

Les ordonnances Macron : un tournant pour la démocratie sociale

Les ordonnances Macron, mises en place à l'automne 2017, constituent un tournant démocratique. **En fusionnant les instances représentatives du personnel et en renforçant les accords d'entreprise au détriment de la hiérarchie des normes, elles ont profondément déstructuré les équilibres de la démocratie sociale dans l'entreprise**. En supprimant certaines instances de prévention des risques professionnels, elles ont aussi accru les risques d'accidents du travail. Enfin, en plafonnant les indemnités prud'homales, elles ont facilité les licenciements.

Ces réformes ont contribué à l'affaiblissement de la démocratie sociale en entreprise, en restreignant les capacités de protection collective des salarié-es, en accentuant la pression sur les représentant-es syndicaux, en affaiblissant les moyens alloués aux élu-es, leurs possibilités de recours et en remettant en cause leur légitimité.

Les ordonnances travail ne sont que **le début d'un processus de restriction des libertés**, enclenché par la suite sous les quinquennats Macron : tentative de restriction du droit de grève, réquisitions ou sanctions contre les grévistes, répression des manifestations, intimidation et chantage à l'emploi. En parallèle des restrictions induites par le pouvoir politique, d'autres formes de répression sont mises à l'œuvre par le patronat dans les entreprises mais aussi dans les administrations et les services publics.

Rappelons par exemple qu'en 2023, en plein mouvement contre la réforme des retraites, la note de la Direction Générale du Travail (DGT), à la demande du ministre du travail de l'époque, indiquait l'autorisation administrative des licenciements pour faits de grève de salarié-es protégé-es du fait de leur mandat syndical ou de leur représentation du personnel (note révélée par *L'Humanité* - 23 mars 2023¹).

Une montée en puissance de la judicialisation des procédures et des tentatives d'intimidation

Le recours systématique aux procédures judiciaires est devenu l'outil principal d'intimidation des syndicalistes. Là où le débat social et démocratique devrait primer, les procédures-baillons sont devenues l'outil privilégié de celles et ceux qui défendent les intérêts du capital et du patronat aux dépens des travailleurs et travailleuses. Dépôts de plainte, mises en examen pour diffamation, convocations policières, sanctions disciplinaires et licenciements ciblant des militant-es syndicaux-ales sont devenus la norme.

Des centaines de militant-es ont été inquiété-es, voire harcelé-es ou réprimé-es, chaque jour dans le cadre de leur activité syndicale. Pour la CGT, cette stratégie vise à dissuader l'engagement syndical, à épuiser les équipes syndicales, les représentant-es du personnel par des batailles juridiques longues, coûteuses, et à intimider pour empêcher toute contestation de terrain.

En ciblant des dirigeant-es nationaux-ales, le signal envoyé est clair : **personne n'est à l'abri de représailles pour son engagement**. Cela participe à un glissement dangereux qui renvoie le conflit social et démocratique non plus à une expression légitime, mais à un trouble de l'ordre public, voire à des infractions. Parallèlement, la répression des

¹<https://www.humanite.fr/social-et-economie/droit-de-greve/revelation-le-ministere-du-travail-ouvre-l-a-chasse-aux-syndicalistes-grevistes>

droits démocratiques fondamentaux comme la grève et les manifestations s'intensifie. Les sanctions, retenues sur salaire, interventions policières violentes et disproportionnées (nasses, gardes à vue, violences..) se banalisent.

Le mouvement social contre la réforme des retraites en est une illustration claire. Le conflit social n'est plus accepté, il est dissuadé et réprimé. L'usage de la force comme mode de gestion des mobilisations devient acceptable, et largement relayé par les forces de droite et d'extrême droite dominante, notamment par la participation des médias aux mains des milliardaires.

Une répression syndicale inscrite dans l'histoire sociale

La répression syndicale n'est pas nouvelle dans l'histoire sociale de notre pays. Le mouvement ouvrier s'est souvent construit contre les forces patronales en proximité des pouvoirs de police et politiques. **Les libertés syndicales ont toujours été conquises de haute lutte.**

Pour autant, le niveau de violence et de récurrence des attaques de notre époque contre les syndicalistes sont inédits. Il ne s'agit plus de répressions ponctuelles, mais du développement d'un système articulant des réformes législatives, des restrictions dans les entreprises, un recours multiplié à la justice, et à l'usage de la force. La répression se déploie dans un cadre accepté par l'Etat, à l'opposé de son rôle initial d'Etat de droit .

Restriction des libertés : un terrain préparé pour l'extrême droite

En France comme ailleurs, la montée de l'extrême droite s'accompagne toujours d'un même mouvement : la remise en cause progressive des libertés fondamentales. **La concentration des médias entre les mains de quelques milliardaires favorise la banalisation de discours réactionnaires**, tandis que des propositions visant à restreindre le droit de grève, le droit de manifester ou les droits des personnes les plus précaires s'installent dans le débat public. Ces offensives successives repoussent les limites de l'État de droit et fragilisent les principes démocratiques.

Cette dynamique n'est ni nouvelle ni isolée. Partout en Europe et dans le monde, l'arrivée au pouvoir de gouvernements d'extrême droite ou autoritaires se traduit par des attaques systématiques contre les syndicats, les juges, les médias indépendants et la société civile. Répression des mobilisations sociales, criminalisation de l'action militante, surveillance des organisations : les exemples internationaux montrent une constante.

C'est pour alerter sur cette dérive et affirmer la nécessité de défendre les libertés syndicales et démocratiques que la CGT organise ce meeting national, conçu comme un temps de mobilisation, de prises de parole et de résistance collective face aux menaces qui pèsent sur l'État de droit.

Défendre les libertés syndicales, défendre toutes les libertés

Face aux offensives répressives du patronat en France, à la menace d'arrivée au pouvoir de l'extrême-droite, consciente du continuum d'atteintes aux libertés qui s'installe à travers le monde : la CGT se mobilise. La mise en examen de sa Secrétaire générale est une alerte. Cette tentative d'intimidation vise l'ensemble des travailleurs et des travailleuses dans le pays. Dans cette accélération de l'Histoire, la CGT est solidement debout pour défendre les libertés syndicales et, avec, la liberté d'expression, d'opposition et de contestation et lance aujourd'hui la riposte.

Pour la première fois, la CGT fait le choix de **rendre publique une liste des 1000 syndicalistes inquiété.es en France**, pour des faits directement liés à leur engagement syndical. Cette liste, totalement inédite par son ampleur, documente une répression trop souvent banalisée et invisibilisée : la criminalisation massive de l'action syndicale dans les entreprises mais aussi dans l'exercice des droits constitutionnels que sont les grèves et les manifestations.

Derrière ces chiffres, ce sont des militants et militantes, convoqué-es au commissariat, poursuivi-es pour diffamation, sanctionné-es, licencié-es ou menacés pour avoir exercé leurs droits. En publiant cette liste, c'est le caractère systémique de la répression qui est ici ciblé. C'est dénoncer la stratégie assumée visant à faire taire les syndicalistes par la peur, l'isolement, ou la contrainte.

Parallèlement, les attaques contre les bourses du travail se sont multipliées dans plusieurs villes, avec des projets de fermeture, de désengagement financier ou de remise en cause de leur existence-même. Ces lieux ne sont pas de simples bâtiments administratifs : **ce sont des espaces historiques d'organisation collective, de solidarité, de formation syndicale, et d'accès aux droits** pour des milliers de salarié-es, privé-es d'emploi, précaires ou isolé-es. S'en prendre aux bourses du travail c'est chercher à affaiblir matériellement et symboliquement le syndicalisme, et renier le droit aux travailleurs d'avoir des lieux qui leur sont propres.

Ces offensives traduisent une volonté politique claire, notamment dans les mairies dirigées par la droite ou l'extrême droite : désarmer le monde du travail, non seulement dans les entreprises mais aussi dans leur lieu d'organisation et de résistance.

2.

LISTE NOIRE DE LA REPRESSION SYNDICALE



Un phénomène systémique d'ampleur nationale

La répression syndicale n'est pas sectorielle : elle touche l'industrie, les services publics, la santé, l'énergie, le commerce, le secteur culturel. Les situations analysées révèlent des mécanismes récurrents, qui s'enchainent : pression, entrave, discrimination... jusqu'au procédure disciplinaire. Dans de nombreuses situations, les atteintes se cumulent.

Pour rendre visibles les atteintes aux libertés syndicales, la CGT a engagé un recensement à l'échelle nationale. Sur les 357 signalements recensés, 347 ont pu être analysés. Ce recensement s'appuie sur une démarche militante de remontées des situations ; il ne couvre pas l'ensemble des atteintes existantes.



250

cas de répression patronale recensés dans le public comme dans le privé, dans les petites comme dans les grandes entreprises sur l'ensemble du territoire.

Licenciements, tentatives de licenciement et contournement de la protection

La parole aux militant·es :

Marie Laure travaille dans le secteur du commerce dans le Finistère :

"Alors que je viens d'être nommée comme représentante de la section syndicale (RSS) de l'Union départementale (UD), je suis convoquée et intimidée par le directeur de l'enseigne pour laquelle je travaille. Avec l'UD nous allons au tribunal pour asseoir notre droit à nommer une RSS, et nous gagnons ! Je suis licenciée peu de temps après."

Camidi, travaille à Port-la-Nouvelle :

"Suite au refus de licenciement prononcé par l'inspectrice du travail, mon employeur a tenté de maintenir mon licenciement en ayant recours à un supérieur hiérarchique. Son appel a été retoqué par le ministère. Il a ensuite lancé une procédure au tribunal administratif de Montpellier, qui a été elle aussi rejetée."

Ludovic travaille au groupe de blanchisserie industrielle Kalhyge / Anett :

"Je suis délégué syndical central CGT du groupe de blanchisseries industrielles Kalhyge-Anett, qui compte environ 2 800 salariés en France. Depuis le rachat de Kalhyge par le groupe Anett, un climat de tensions et de pressions s'est progressivement installé à mon encontre ainsi qu'envers plusieurs autres représentants élus CGT (syndicat majoritaire au sein du groupe).

Le 8 octobre dernier, j'ai été agressé physiquement et verbalement par une responsable hiérarchique engendrant un accident du travail. La direction a choisi, avec l'appui de deux cabinets extérieurs, d'orchestrer une procédure visant à retourner la situation contre moi tout en protégeant la responsable.

Constitution d'enquêtes biaisées, témoignages de salariés notoirement hostiles à la CGT : je subis une mise à pied depuis le 27 novembre. Sur la base des enquêtes menées par les cabinets, la direction a saisi l'Inspection du travail pour valider mon licenciement. La procédure est toujours en cours."



342 militant·es

sont sous le coup d'une procédure disciplinaire ² (154 cas)

Discriminations syndicales (carrière, rémunération, missions)

La parole aux militant·es :

Salarié anonyme du groupe Daniel dans les Pyrénées atlantiques (64)

“Je suis élu au CSE dans mon entreprise où j’ai signalé des manquements à la sécurité. Suite à cela, une mutation a été prononcée à mon encontre.

Salarié anonyme de l’entreprise Terroirs d’avenir à Paris

“A la suite du rachat de l’entreprise à 87% par un fonds d’investissement, une restructuration a été opérée, accentuant la pression sur la salariés. Avec la section syndicale de la CGT, nous avons dénoncé plusieurs fois les pratiques managériales, particulièrement subies par les représentants syndicaux. Nous avons lancé plusieurs recours aux prud’hommes pour discriminations syndicales envers 3 élus CGT.



63 cas
de discriminations syndicales ³

Atteintes aux droits syndicaux et entraves au mandat

Salarié anonyme à l’école européenne d’art de Bretagne

“En 2023, suite à une médiation, une résolution de plein droit sur les heures de décharge a été adoptée.

Cependant, nous avons toujours des difficultés à avoir des décharges réelles et effectives. Notre travail n’est pas pris en charge en cas d’indisponibilité et aucune anticipation de l’organisation de l’emploi de temps n’a été mise en place. Les heures consacrées aux instances (dites, professionnelles : CST, F3SCT) ne font pas l’objet de récupération, et le temps consacré aux autres instances (CA, CPVE, COS, Conseil médical) est effectué comme des heures supplémentaires sur nos emplois habituels.

Ce temps de travail, pourtant effectif, n’est pas considéré comme tel par notre administration, qui elle bénéficie pourtant, dans son temps consacré aux instances, d’un temps de travail reconnu.



25 cas
d’entraves à l’exercice du droit syndical ⁴

Pressions, intimidations

Salarié anonyme dans un EHPAD de Seine-Saint-Denis (93)

"5 salariés, syndiqués à la CGT, ont reçu des courriers de sanction ou de recadrage de la part du nouveau directeur. Nous avons eu recours à l'inspection du travail, venue sur site, pour apaiser la situation."

Salarié anonyme de l'entreprise ADAM à Saint Agen de Versillat (23)

"Suite à la répression syndicale contre l'ensemble des organisations présentes - CGT et CFDT - l'entreprise ne dispose plus de représentants syndicaux."



56 cas
de pressions, intimidations, agression ⁵

Une judiciarisation croissante de l'action militante

180 militant.es ou structures concerné.es par des procédures judiciaires dont .



¹ : Certains signalements concernent plusieurs militant.es

² : avertissement, blâme, mise à pied, mutation, licenciement, procédure préalable

³ : évolution de carrière bloquée, rémunération, primes, formation, évaluation, conditions de travail

⁴ : heures de délégation, accès aux locaux, diffusion de tracts, réunions syndicales, non-respect des mandats

⁵ : menaces, propos stigmatisants, isolement, pressions hiérarchiques, agression verbale ou physique

3.

BOURSES DU TRAVAIL

**PLUS DE 60 LIEUX
EN DANGER**



Partout en France, les Bourses du travail, lieux historiques du mouvement ouvrier, espaces d'accueil, d'organisation et de solidarité pour les travailleuses et les travailleurs, sont aujourd'hui **menacées, fragilisées ou attaquées**. Le recensement réalisé par la CGT met en lumière une réalité alarmante : **plus de 60 Bourses du travail** sont actuellement concernées par des procédures d'expulsion, des menaces de fermeture, des réductions drastiques de surface, des conventions précaires ou des situations d'insalubrité avancée.

Ces attaques prennent des formes multiples mais souvent convergentes :

- **expulsions pures et simples**, parfois sans solution de relogement ;
- **chantage, menaces ou pressions politiques** pour limiter l'activité syndicale ;
- **dégradation volontaire des conditions d'accueil** par le retrait de l'entretien, du chauffage, du ménage ou des moyens humains ;
- **réduction massive des surfaces**, rendant impossible l'accueil des salarié-es et la tenue de réunions syndicales.

La carte nationale des Bourses du travail en danger montre qu' **aucun territoire n'est épargné** : grandes métropoles comme zones rurales, Outre-mer compris. Ce n'est pas une somme de cas isolés : c'est une **tendance lourde**, révélatrice d'un choix politique.

→ **À Grenoble (Isère)**, la Bourse du travail repose sur une convention précaire, **renégociée tous les trois ans**, sans garantie de pérennité. Cette instabilité permanente empêche toute projection à long terme et place l'Union locale dans une situation de dépendance politique vis-à-vis de la municipalité.

→ **À Créteil (Val-de-Marne)**, le Conseil départemental a décidé **unilatéralement de réduire la surface** de la Maison départementale des syndicats, dégradant directement les conditions d'accueil des salarié-es et l'exercice du droit syndical.

→ **A Bordeaux (Gironde)**, la Bourse du travail est en travaux et plusieurs espaces sont fermés au public à cause de **l'insalubrité et de l'insécurité**, c'est le cas de 14 bourses du travail en France.

→ **À Foix et à Saint-Girons (Ariège)**, les unions locales font face à des **procédures d'expulsion toujours en cours**, parfois depuis plusieurs années, illustrant une stratégie d'usure visant à décourager l'action syndicale.

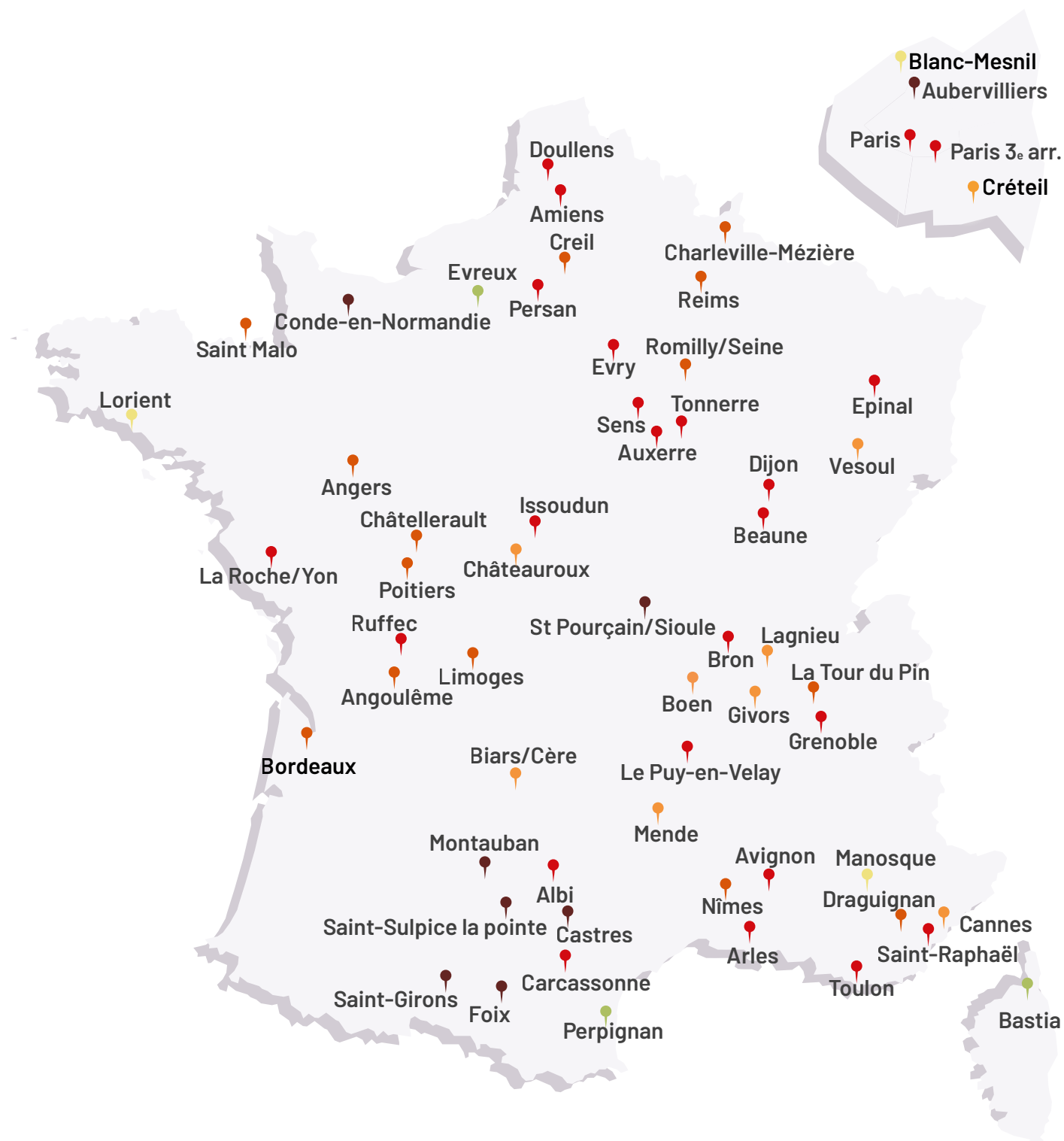
→ **À Ruffec, Beaune, Arles ou Carcassonne**, les situations se ressemblent : **menaces d'expulsion sans solution de relogement**, projets de reconversion des locaux syndicaux en équipements touristiques ou commerciaux, refus de renouveler les baux.

S'attaquer aux Bourses du travail, ce n'est pas s'en prendre à des murs. C'est **tenter de faire taire celles et ceux qui organisent la défense collective**, qui accompagnent les

salarié-es face aux licenciements, aux discriminations, aux accidents du travail, à la précarité. C'est **affaiblir les contre-pouvoirs**, réduire l'espace démocratique, invisibiliser le monde du travail.

Alors que la répression syndicale s'intensifie, procédures judiciaires, pressions patronales, attaques politiques, la remise en cause des Bourses du travail constitue l'un des **visages les plus concrets** de cette dérive. Défendre les libertés syndicales, c'est aussi **défendre les lieux où elles s'exercent**.

Bourses du travail en danger



4.

**LIBERTÉS
SYNDICALES,
LIBERTÉS
DE LA PRESSE :
NOS
REVENDEICATIONS**



Faire payer la répression syndicale

Limites actuelles

→ **Le délai de protection** : La protection des candidat·es ne court qu'à partir de la publication des listes ou de l'imminence de la candidature (souvent prouvée par l'envoi d'une lettre recommandée), laissant une zone grise avant cette étape.

→ **L'effet couperet** : Si un licenciement est engagé juste avant que l'employeur·e n'ait connaissance de la candidature, la protection est inopérante, ce qui encourage les licenciements "préventifs" sur simple soupçon.

→ **La durée** : Elle n'est que de 6 mois après l'élection pour les candidat·es non élu·es, ce qui est trop court pour décourager une éviction différée.

De plus, les entreprises n'ont aucun mal à provisionner les amendes. Les peines de prison sont exceptionnellement prononcées et les montants civils restent souvent dérisoires face à la puissance économique des groupes.

- La CGT exige **des sanctions rapides, lourdes et réellement dissuasives contre les employeur·es qui entravent l'action syndicale** ou discriminent des militant·es. Concrètement, aujourd'hui, réprimer un syndicaliste est souvent intégré comme un coût de gestion par les entreprises. Nous voulons que ce soit l'inverse: réprimer doit coûter plus cher que respecter le droit. En France, le droit prévoit déjà des sanctions pénales et civiles en cas de discrimination syndicale (Code du travail, délit d'entrave).

Arrêter de faire porter la charge de la preuve aux victimes

Actuellement, bien que la charge de la preuve soit partagée, le·la salarié·e doit d'abord apporter des éléments "laissant supposer" une discrimination. L'accès aux données salariales de ses collègues reste complexe et souvent dépendant d'une procédure judiciaire longue (Art. 145 du Code de procédure civile), des inspecteur·trices du travail, ou encore de la décision des BCO au CPH

- La CGT revendique **un accès facilité et obligatoire aux documents détenus par les employeur·es** pour prouver les discriminations syndicales. Concrètement, un·e militant·e ne doit plus être seul face à une direction qui cache ses décisions.

Redonner du pouvoir aux représentants du personnel

Depuis les ordonnances de 2017, la fusion des instances dans le CSE a dilué les moyens d'intervention et réduit les élus à un rôle consultatif souvent tardif. Dans de nombreuses entreprises industrielles ou de services, les élus dénoncent un rôle de plus en plus formel, sans capacité réelle de bloquer ou de modifier des décisions stratégiques (fermetures de sites, plans de licenciement, externalisations). Les droits d'alerte existent, mais débouchent rarement sur des effets concrets contraignants.

- La CGT exige **le renforcement des droits d'enquête, d'alerte et d'intervention** des représentants du personnel.

Garantir des moyens syndicaux réels

L'usage des outils numériques de l'entreprise (intranet, mails) est souvent soumis à un accord restrictif ou au "bon vouloir" patronal.

- La CGT revendique **des moyens syndicaux opposables : locaux, temps syndical dont moyens spécifiques** pour mener l'activité syndicale interprofessionnelle, affichage, outils numériques.

Sanctuariser le droit de grève

Le droit de grève, bien que constitutionnel est largement remis en cause. Il est limité dans la fonction publique d'Etat ou encore dans les transports, qui fait l'objet d'un projet de loi visant même une interdiction dite « suspension » 30 jours par an !

- La CGT exige **la fin des réquisitions abusives** et du remplacement des grévistes.

Mettre les entreprises face à leurs responsabilités

Aucune sanction n'empêche une entreprise condamnée pour discrimination de continuer à percevoir des aides d'Etat ou des exonérations.

- La CGT demande **la publication des condamnations et l'exclusion des aides publiques pour les entreprises condamnées** pour répression syndicale.

Syndiquer là où la CGT n'est pas encore

Près de la moitié des salarié-es (TPE, plateformes) n'ont aucune représentation syndicale directe sur leur lieu de travail.

- La CGT revendique **un droit syndical interprofessionnel** permettant d'intervenir dans les entreprises sans représentation.

Redonner du pouvoir à l'Inspection du travail et au médecin du travail

La médecine du travail est devenue "préventive" au sens d'un simple suivi de masse, perdant son rôle d'alerte. L'inspection du travail manque de moyens pour sanctionner les entraves en temps réel. Les inspecteurs dénoncent des pressions hiérarchiques et des priorités politiques qui limitent leur capacité d'intervention, notamment dans les grandes entreprises. Les sanctions administratives restent souvent symboliques face à des groupes disposant de services juridiques puissants.

- La CGT revendique **un renforcement des pouvoirs**, de l'indépendance et des moyens humains et financiers **de l'Inspection du travail**.

Une loi d'amnistie pour les militants syndicaux

Les actions collectives (occupations, barrages, manifestations) sont de plus en plus judiciairisées sous des qualifications pénales de droit commun (entrave à la liberté du travail, dégradations). Cela entraîne l'inscription de mentions au casier judiciaire (B2) qui brisent des carrières et stigmatisent l'engagement militant.

- La CGT revendique **une loi d'amnistie couvrant les faits commis dans le cadre de l'action syndicale**, conformément aux recommandations de la CNCDH.

Garantir des locaux syndicaux et les bourses du travail

Les bourses du travail sont inscrites dans une tradition de service à la population ouvrière avec une mission d'utilité publique pour le syndicalisme. Le droit actuel repose sur une simple faculté pour les collectivités (« peuvent mettre »), ce qui a conduit à une multiplication des expulsions ou des suppressions de subventions pour des raisons purement politiques. Le rapport met en évidence que l'isolement des militant-es est la première étape de la répression. Sans "base arrière" (Bourses du travail), les

syndicalistes des TPE/PME et les isolés sont privés de tout conseil juridique et de solidarité interprofessionnelle. En entreprise, l'exigence d'un effectif de 200 salariés pour un local dédié (L. 2142-8) est une barrière obsolète. (Rapport Dole/Dorocq)

- La CGT revendique **une obligation légale de mise à disposition gratuite de locaux syndicaux** et la sanctuarisation des bourses du travail.

Faire respecter les libertés syndicales par l'État

Les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), bien que ratifiées par la France, sont souvent écartées par les juridictions ou ignorées par le législateur lors des réformes restrictives (ex: plafonnement des indemnités prud'homales). La France a été interpellée à plusieurs reprises par des instances internationales sur le non respect des libertés syndicales.

- La CGT exige l'application des recommandations de l'OIT et **un rôle actif de l'État comme garant des libertés collectives.**

Garantir une justice réellement indépendante

La CGT exige une justice indépendante, qui ne soit jamais instrumentalisée contre les contre-pouvoirs syndicaux, associatifs, médiatiques ou citoyens. La CGT revendique la fin de la criminalisation des mobilisations et des poursuites pénales pour faits de lutte sociale.

Concrètement, la justice doit disposer des moyens humains et financiers nécessaires pour s'attaquer réellement à la délinquance économique et financière, et non pour poursuivre prioritairement les lanceurs d'alerte, syndicalistes ou journalistes.

Les procureurs doivent cesser de dépendre, pour leur nomination et leur carrière, du ministère de la Justice. La réforme constitutionnelle engagée en 2013, votée par le Sénat et l'Assemblée nationale, doit aller à son terme. Le président de la République doit aller jusqu'au bout pour la faire adopter.

Pour la CGT, sans justice indépendante, il n'y a pas d'État de droit mais un pouvoir arbitraire.

Dans les faits, les moyens de la justice restent insuffisants et les poursuites contre les militant-es ou les journalistes sont souvent plus rapides que celles visant la criminalité financière. Cette asymétrie alimente un sentiment d'injustice et de répression ciblée des contre-pouvoirs. L'action collective n'est pas un délit, c'est un droit démocratique.

En France, de nombreux militant·es syndicaux sont poursuivis pour entrave à la circulation, dégradations ou violences supposées dans le cadre d'actions collectives. Les mobilisations contre la réforme des retraites ont illustré cette tendance à judiciaireiser le conflit social, avec gardes à vue, convocations et condamnations qui pèsent durablement sur les militants.

Dans le même temps, les délits d'entrave et de discrimination syndicale font l'objet de trop rares poursuites, malgré la multiplication des signalements et des plaintes. La CGT exige qu'une véritable politique pénale soit mise en œuvre, à la hauteur de l'ampleur et de la gravité de la répression syndicale.

Conforter la liberté de la presse

Limites actuelles : La concentration des médias aux mains de quelques groupes industriels et le système d'aides à la presse sans conditions favorisent les médias dominants au détriment du pluralisme. Sans information libre et pluraliste, aucun débat démocratique n'est possible

- La CGT affirme que **la liberté de la presse est indissociable de la liberté d'expression et de la liberté syndicale.**

Interdire les procédures-bâillons (SLAPP)

La mise en examen est quasi automatique en droit de la presse, forçant les syndicats et journalistes à engager des frais de défense lourds pour des plaintes dont le seul but est l'intimidation (frais d'avocats, cautionnements). La mise en examen ne doit plus être automatique en droit de la presse. Le·la procureur·e doit pouvoir décider immédiatement d'un non-lieu lorsque la plainte est manifestement infondée et vise à faire obstacle au débat public. On assiste à une multiplication des poursuites en diffamation contre les syndicats pour paralyser leur communication.

- La CGT exige **l'interdiction effective des procédures-bâillons**, conformément aux préconisations de la CNCDH et à la directive européenne anti-SLAPP adoptée le 11 avril 2024. La directive européenne doit être transposée dans le droit français avant le 7 mai 2026, avec une définition large couvrant les procédures pénales et civiles.

À ce stade, la France n'a pas encore transposé pleinement la directive, laissant persister des failles juridiques exploitées par de grandes entreprises ou des acteurs puissants pour faire taire les critiques.

Liberté d'expression, liberté de la presse, liberté syndicale : un même combat

Les communications syndicales sont de plus en plus attaquées sur le terrain de la diffamation ou de l'injure pour des critiques visant la gestion patronale, créant une autocensure chez les élus.

Comme le rappelle le SNJ-CGT, la liberté syndicale est un droit fondamental inscrit dans la Constitution et devenu un droit supranational, au même titre que la liberté d'expression. La liberté d'expression va de pair avec la liberté de la presse : chacun a le droit d'exprimer ses idées, mais aussi d'être informé et de diffuser des informations. La loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse encadre ces droits et responsabilités, y compris pour les communications et publications syndicales.

Les attaques contre des médias comme StreetPress ou Disclose illustrent l'urgence d'agir. Lorsque la liberté syndicale est attaquée dans les entreprises de presse – comme l'a montré la condamnation du Canard Enchaîné pour discrimination syndicale envers notre camarade Christophe Nobili – c'est toute la profession de journaliste et, au-delà, la démocratie qui est menacée.

- **Pour la CGT, défendre les libertés syndicales, la liberté de la presse et la liberté d'expression, c'est défendre ensemble les contre-pouvoirs démocratiques.**

ANNEXES



Faire payer la répression syndicale

Articles concernés : L. 2146-2, L. 2141-5 à L. 2141-8 du Code du travail, L. 2411-1, L. 2411-7 (Candidats) et L. 2411-10 (Salariés demandant des élections). et 225-2 du Code pénal.

Propositions de reformulation :

→ **Modification de l'article L. 2411-7 (Extension de la durée)** : « La protection contre le licenciement prévue pour les candidats aux fonctions de membre de la délégation du personnel au CSE s'applique dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de la candidature ou dès l'invitation à négocier le protocole d'accord pré-électoral. Cette protection est maintenue pour une durée de 24 mois (au lieu de 6) à compter de la publication des résultats pour tous les candidats, élus ou non. »

→ **Nouvel article proposé L. 2411-7-1 (Protection contre les licenciements "préventifs")** :

« Tout licenciement engagé à l'encontre d'un salarié dans les trois mois précédant le premier tour des élections professionnelles est présumé nul s'il est établi que le salarié avait manifesté l'intention de se porter candidat ou de constituer une section syndicale. Il appartient à l'employeur de renverser cette présomption en prouvant que la mesure est totalement étrangère au processus électoral. »

→ **Nouvel article proposé L. 2146-3** : « En cas de condamnation pour discrimination syndicale ou entrave, l'amende civile encourue est portée à pourcentage du chiffre d'affaires annuel de l'entreprise. Cette sanction ne peut être inférieure au triple du bénéfice tiré de l'infraction. »

→ **Modification de l'article L. 2411-1** : « Tout licenciement d'un salarié protégé prononcé en violation des dispositions du présent chapitre entraîne la réintégration immédiate de plein droit, sans délai, sans recours, sous astreinte journalière égale à 1/10ème du salaire mensuel de l'intéressé.

L'organisation syndicale à laquelle appartient le salarié est présumée subir un préjudice moral collectif du fait de l'atteinte portée à l'exercice de la liberté syndicale. Elle dispose d'un droit propre à réparation devant le juge judiciaire » → peut-être également l'article L.2422-1 (qui vise la réintégration)

→ **Nouvel article proposé L2141-1-1** :

"Constitue une répression syndicale tout agissement, décision ou mesure ayant pour objet ou effet d'entraver, de freiner ou de sanctionner l'exercice d'un droit syndical ou d'un mandat représentatif."

Arrêter de faire porter la charge de la preuve aux victimes

Article concerné : L. 1134-1 du Code du travail.

Transposition de la Directive transparence salariale

→ **Nouvel article proposé** L. 2411-1-1 (proposé) :

« Tout licenciement d'un salarié titulaire ou ancien titulaire d'un mandat syndical intervenu dans les douze mois suivant :

- un conflit collectif ;
- l'exercice d'un droit d'alerte ;
- une action en justice introduite par ou au nom du salarié ;
- une prise de position publique syndicale ;

est réputé de manière irréfutable constituer une mesure de répression syndicale. Il est nul de plein droit. »

Redonner du pouvoir aux représentants du personnel

Articles concernés : L. 2312-5, L. 2312-59, L.2312-60 (Droit d'alerte).

Propositions de reformulation :

→ **Modification de l'Article L. 2312-59** : « En cas d'alerte pour atteinte aux droits des personnes, l'enquête conjointe entre l'employeur et l'élu est obligatoire et doit débiter sous 24 heures. Le défaut d'enquête entraîne la suspension immédiate de la mesure contestée. »

→ **Réintroduire un chapitre spécifique "CHSCT" dans le Code du travail, séparé du CSE.**

→ **Nouvel article L.4611-1** : « Il est institué dans tout établissement d'au moins 50 salariés un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, distinct du Comité Social et Économique. »

→ **Réinscrire pour l'essentiel les anciens articles L. 4611-1 et suivants**

→ **Modifier article L. 2312-60 et créer l'article dédié pour le CHSCT**

« Lorsque le CSE estime qu'une décision de l'employeur porte une atteinte grave à la santé, la sécurité des salariés ou à la liberté syndicale, il peut exercer un droit de veto suspensif.

L'exécution de la décision est alors suspendue jusqu'à :

soit l'accord des représentants du personnel,
soit la décision du juge judiciaire saisi en référé. »

Garantir des moyens syndicaux réels

Articles concernés : L. 2142-6 (Outils numériques) et L. 2142-8 (Locaux).

Propositions de reformulation

→ **Modification de l'article L. 2142-6** : « Les organisations syndicales disposent d'un droit d'accès libre et inconditionnel aux outils numériques de communication de l'entreprise (courriels, intranets, messageries instantanées) pour diffuser des informations syndicales, sans filtrage ni accord préalable. »

→ **Nouvel article proposé L. 2142-8-1** :

« I. – Tout salarié bénéficie d'une heure d'information syndicale par mois, prise sur le temps de travail et rémunérée comme du temps de travail effectif.

Cette heure est organisée par les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

L'employeur ne peut ni s'y opposer, ni imposer la présence de l'encadrement.

Aucune sanction, discrimination ou mesure défavorable ne peut être prise en raison de la participation à cette heure d'information syndicale.

II. – Chaque section syndicale dispose d'un local syndical distinct, équipé des moyens matériels et numériques conformes aux besoins de l'activité syndicale et adapté aux besoins de la vie syndicale dans l'entreprise."

Sanctuariser le droit de grève

Propositions de reformulation :

→ **Nouvel article proposé L. 2511-2** : « Est nulle de plein droit toute réquisition de salariés grévistes n'ayant pas pour but exclusif la sécurité immédiate des personnes et des installations . Le recours à la sous-traitance ou à l'intérim pour pallier une grève est passible de sanctions pénales identiques au délit d'entrave. »

→ **Modification de l'article L. 2511-1** : « L'exercice du droit de grève ne peut justifier aucun retard dans la carrière, ni aucune réduction des primes liées à l'assiduité ou à la présence effective. »

→ **Dans la fonction publique d'Etat, abrogation de l'amendement Lamassoure** (article L. 711-3 du CGFP)

Mettre les entreprises face à leurs responsabilités

Propositions de reformulation :

→ **Nouvel article proposé** : « Le bénéfice de toute aide publique, exonération de cotisations sociales ou crédit d'impôt est conditionné au respect des libertés syndicales. Toute condamnation définitive pour discrimination syndicale entraîne le remboursement intégral des aides perçues au cours des trois dernières années. »

→ **Nouvel article proposé** : « Les entreprises condamnées pour entrave sont exclues des marchés publics pour une durée minimale de cinq ans. »

→ **Nouvel article proposé** L.1134-6 du code du travail : « Le dirigeant ou représentant légal ayant sciemment initié, validé ou couvert une mesure constitutive de répression syndicale engage sa responsabilité civile personnelle.

Il peut être condamné à réparer le préjudice subi par le salarié ou le syndicat, indépendamment de la responsabilité de l'employeur comme personne morale. »

Syndiquer là où la CGT n'est pas encore

Articles concernés : L. 2143-3 et suivants.

Propositions de reformulation :

→ **Nouvel article proposé L. 2131-7** : « Les représentants des Unions Locales et Départementales disposent d'un droit d'accès aux locaux de toute entreprise de leur ressort géographique, afin d'informer les salariés, y compris en l'absence de section syndicale constituée. »

→ **Nouvel article proposé L. 2131-8** : « Un crédit d'heures interprofessionnel est instauré pour permettre aux délégués territoriaux d'assurer la défense des salariés des entreprises de moins de onze salariés. »

Redonner du pouvoir à l'Inspection du travail et au médecin du travail

Articles concernés : L. 4622-2, L. 8112-1 et L. 8114-1.

Propositions de reformulation :

→ **Modification de l'article L. 4622-3 proposé** : « Le médecin du travail est statutairement indépendant de l'employeur. »

→ **Modification de l'article L.4624-6 proposé** : "Son avis sur l'inaptitude ou l'aménagement de poste s'impose à l'employeur. Tout refus d'application par l'employeur entraîne le maintien du salaire intégral jusqu'à régularisation. »

→ **Nouvel article proposé L.8113-12** : « L'inspecteur du travail dispose d'un pouvoir de sanction immédiate en cas de constatation flagrante d'entrave au fonctionnement du CSE ou de discrimination syndicale, dont le montant peut atteindre 50 000 euros par salarié concerné. »

Une loi d'amnistie pour les militants syndicaux

Articles concernés : Code pénal (Livre Ier) et Code de procédure pénale.

Propositions de reformulation (Dispositions d'une Loi d'Amnistie) :

→ **Article unique de la Loi d'Amnistie** : « Sont amnistiés de plein droit les délits et contraventions commis à l'occasion de conflits du travail, ou lors d'activités de défense des droits syndicaux et professionnels, y compris lors de manifestations ou de rassemblements. Cette amnistie entraîne la suppression de toute mention au casier judiciaire et l'interdiction de toute sanction disciplinaire ou mesure discriminatoire de la part de l'employeur fondée sur ces faits. »

→ **Nouvel Article proposé (L. 2141-5-1 du Code du travail ou L. 2141-5 alinéa 2 nouveau)** : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour des faits commis dans l'exercice normal de son droit de grève ou de son activité syndicale, quand bien même ces faits auraient donné lieu à des poursuites pénales »

Garantir des locaux syndicaux et les bourses du travail

Articles concernés : L. 2142-8 du code du travail (Entreprise) et article L1311-18 du Code général des collectivités territoriales (CGCT).

Propositions de reformulation :

→ **Modification de l'Article L. 1311-18 du CGCT** (Droit au local interprofessionnel) :

« Rédaction proposée : Les Bourses du Travail et les Maisons des Syndicats sont reconnues comme des équipements publics d'intérêt général nécessaires à l'exercice de la démocratie sociale et à l'accès au droit des salariés. Les collectivités territoriales ou leurs groupements sont tenus de mettre des locaux à la disposition des organisations syndicales représentatives. Leur mise à disposition gratuite, l'entretien des bâtiments et le maintien de leur financement de fonctionnement sont obligatoires. Toute remise en cause unilatérale de ces moyens par une collectivité doit être motivée

par une nécessité d'ordre public dûment constatée par le juge administratif, sous peine de nullité. »

→ **Modification de l'Article L. 2142-8** : « Dans toute entreprise ou tout établissement, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun ou propre à chaque section, doté du matériel nécessaire à leur fonctionnement. Ce local doit être situé dans l'enceinte de l'entreprise ou à proximité immédiate, et accessible aux salariés comme aux représentants extérieurs. »

Faire respecter les libertés syndicales par l'État

Articles concernés : L. 2111-1 (Principes) et introduction d'un contrôle de conventionnalité renforcé.

Propositions de reformulation :

→ **Nouvel article proposé L. 2111-2** : « Les dispositions du présent Code s'interprètent et s'appliquent au regard des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ratifiées par la France, notamment les conventions n°87 sur la liberté syndicale et n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective. Toute disposition législative ou réglementaire contraire à ces normes est inopposable aux salariés et aux syndicats. »

→ **Nouvel article proposé L.8112-1-1** : « L'autorité publique et l'Inspection du Travail sont garantes du libre exercice du droit syndical. En cas d'atteinte caractérisée aux libertés collectives, le Procureur de la République est saisi d'office pour engager des poursuites sans délai. »

Conforter la liberté de la presse

Articles concernés : Loi du 29 juillet 1881 ; Code du travail (Livre VII) ; Code du cinéma et de l'image animée.

Propositions de reformulation :

→ **Nouvel article possible (Loi sur les aides à la presse)** : « L'attribution de toute aide publique à la presse est conditionnée à l'absence de détention majoritaire du capital par des entreprises bénéficiant de marchés publics de l'État. »

Interdire les procédures-bâillons (SLAPP).

Articles concernés : Loi du 29 juillet 1881 ; Code de procédure civile (Art. 32-1) ; Directive (UE) 2024/1069.

Propositions de reformulation :

→ **Nouvel article possible (Loi 1881)** : « Par dérogation aux règles de mise en examen automatique, le juge d'instruction ou le procureur peut, dès le dépôt de plainte, prononcer un non-lieu immédiat si la procédure présente les caractéristiques d'une action manifestement infondée visant à entraver la participation publique. »

→ **Modification de l'article 32-1 du Code de procédure civile** : « En cas de procédure-bâillon, le tribunal ordonne d'office le versement par le demandeur d'une provision pour frais de défense au profit du défendeur, ainsi que des dommages et intérêts punitifs dont le montant ne peut être inférieur à 10 % (taux à confirmer) du chiffre d'affaires du demandeur s'il s'agit d'une personne morale de droit privé. »

→ **Nouvel article proposé L. 2141-13** : « L'expression syndicale, lorsqu'elle porte sur les conditions de travail ou la défense des intérêts des salariés, bénéficie d'une immunité pénale et civile, sauf mauvaise foi caractérisée avec intention de nuire. »

→ **Nouvel article proposé L. 2141-14** : « Le juge, saisi d'une plainte contre une organisation syndicale, doit statuer par priorité sur le caractère abusif ou "bâillon" de la procédure. En cas d'abus constaté, le demandeur est condamné à une amende civile au profit du fonds de défense syndical. »

Liberté d'expression, liberté de la presse, liberté syndicale : un même combat

Articles concernés : L. 2141-11, L. 2142-5 (Code du travail) et Loi de 1881.

Propositions de reformulation :

→ **Nouvel article proposé (créer 2e alinéa article L.2142-5)** : « La communication syndicale, sous quelque forme que ce soit (tracts, sites internet, réseaux sociaux), bénéficie d'une présomption de légitimité. Les faits relatés dans le cadre d'un conflit social ne peuvent donner lieu à des poursuites pour diffamation dès lors qu'ils reposent sur une base factuelle suffisante et qu'ils servent l'intérêt collectif des salariés. »

→ **Nouvel article proposé** : « Toute discrimination ou mesure de rétorsion exercée à l'encontre d'un salarié en raison de ses propos tenus dans le cadre de son activité syndicale ou journalistique est nulle de plein droit. L'employeur est tenu de verser au fonds de défense de l'organisation syndicale concernée une indemnité compensatrice pour atteinte à la liberté d'expression. »

PROGRAMME

18H30 - POINT PRESSE

Sophie Binet, Secrétaire générale de la CGT

Myriam Lebkiti, membre du bureau confédéral de la CGT

Gérard Ré, membre du bureau confédéral de la CGT

Témoins et victimes de la répression des libertés syndicales

19H - LANCEMENT DU MEETING

Guillaume Meurice, humoriste

Nathalie Tehio, Ligue des Droits de l'homme

Le roi borgne, humoriste et auteur-compositeur-interprète

Stéphane Maugendre et Judith Krivine, Syndicat des Avocats de France

Fabien Gay, sénateur et directeur du journal l'Humanité (vidéo)

Mamari Munezero, humoriste et chroniqueuse

Jacques Toubon, ancien Garde des Sceaux et Défenseur des droits

Manon Bril, humoriste et historienne

Edwy Plenel, journaliste et co-fondateur de Mediapart

Luc Triangle, Secrétaire Général de la Confédération internationale des Syndicats

Margot Demeurisse, humoriste

20H - PAUSE EN CHANSONS

Vidéo / **Marylise Léon**, Secrétaire Générale de la CFDT

François Hommeril, Président confédéral de la CGC

Gauvain Sers, auteur-compositeur-interprète

Manon Lefebvre, Syndicat de la magistrature

Assa Traoré, militante antiraciste

Mathilde Larrère, historienne

Monique Pinçon Charlot, sociologue et militante

Myriam Lebkiti, membre du bureau confédéral de la CGT

Gérard Ré, membre du bureau confédéral de la CGT

21H - Sophie Binet, Secrétaire générale de la CGT



RELATIONS PRESSE CONFEDERALES

MARYLIE BREUIL
06 80 62 02 74
M.BREUIL@CGT.ORG

MÉLANIE VASSELIN
06 80 61 62 13
M.VASSELIN@CGT.ORG

CÉLINE HERRMANN
06 89 47 25 09
C.HERRMANN@CGT.ORG

MAIL : PRESSE@CGT.ORG

