

L'émancipation syndicale sur internet : mythe ou réalité ?

Commentaire de la décision du Tribunal de grande instance de Bobigny, 11 janvier 2005

Par Maxence Caffin

DESS Droit du travail et gestion des ressources humaines

e-mail : maxence.caf@voila.fr

Introduction

Le Code du travail dispose en son article L 120-2 : « *Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.* »

Une récente décision du Tribunal de grande instance de Bobigny en date du 11 janvier 2005 nous offre un éclairage intéressant sur les relations entre le droit syndical et le droit des nouvelles technologies¹.

Dans cette affaire, la section CGT de la société *TNS Secodip*, disposant d'un espace réservé sur le site de la Fédération CGT des sociétés d'études, a mis en ligne diverses informations faisant l'objet du présent litige.

La société *TNS Secodip* a assigné en référé la Confédération CGT ainsi que la Fédération CGT le 23 novembre 2004 dans le but de voir retirer certaines informations figurant sur ce site. Lors de l'audience du 3 décembre 2004, la société *TNS Secodip* a abandonné ses griefs à l'encontre de la Confédération CGT et a demandé le renvoi de l'affaire afin qu'il soit jugé sur le fond. Ce qui fut accordé par le juge des référés.

La société demande la suppression de 5 rubriques sur 9 figurant sur l'espace « CGT SECODIP ». Ces rubriques contiennent, d'une part, des informations relatives à la vie sociale de la société (accords collectifs, procès verbaux du comité d'entreprise), à la situation financière de l'entreprise (bilans et rapports de gestion, négociations salariales) et, d'autre part, une rubrique contenant un document apparenté à un tract syndical.

Selon la société, ce site accessible non seulement aux salariés de l'entreprise mais également à ses concurrents et à ses clients, lui cause préjudice au vu des différentes informations qui y sont disponibles.

De son côté, la Fédération CGT invoque sur le fondement de l'article L 120-2 du code du travail une violation des libertés collectives des salariés et plus précisément une violation de la liberté d'expression syndicale. A ce titre, elle estime que la diffusion d'un tract syndical est légale puisque son contenu est licite et qu'il ne s'agit que « *la reprise partielle d'un tract électoral* ».

Ensuite, elle considère que l'obligation de discrétion prévue à l'article L 432-7 du code du travail ne s'adresse pas aux salariés ni aux syndicats. En conséquence, attendu que les accords d'entreprises sont disponibles au greffe du Conseil de prud'hommes, qu'aucun texte n'interdit la publication des procès verbaux du comité d'entreprise, qu'aucune obligation de discrétion ne pèse sur la partie syndicale lors des négociations salariales, ou encore que les informations relatives à la situation économique et financière de l'entreprise ont été diffusées depuis longtemps aux salariés, la demande de la société doit être rejetée par le Tribunal.

En conséquence, les faits en présence conduisent à s'interroger sur l'étendue de la liberté d'expression syndicale sur internet. Le chef d'entreprise dispose-t-il d'un droit de regard sur l'exercice de cette liberté sur la toile ? Plus précisément, la diffusion d'informations concernant la marche générale de l'entreprise sur un site syndical, est-elle soumise à une obligation de discrétion ?

¹ TGI Bobigny, 11 janvier 2005 : *Juriscom.net.*, <<http://www.juriscom.net/jpt/visu.php?ID=627>>

Par une décision du 12 janvier 2005, le Tribunal de grande instance de Bobigny a jugé, d'une part, que la diffusion d'un tract syndical sur internet n'est pas conforme aux dispositions de l'article L 412-8 du Code du travail puisqu'il est accessible non seulement aux salariés de l'entreprise mais également à toutes personnes naviguant sur le net.

D'autre part, le tribunal estime que l'obligation de discrétion pesant sur les salariés se reflète sur les représentants syndicaux. De la sorte, le Tribunal a jugé que « *la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes ne peut utilement soutenir que les règles de discrétion résultant du contrat de travail ou les règles de confidentialité résultant de textes spécifiques du code du travail ne s'appliquent pas à elle, alors qu'elle tient ses informations des salariés de l'entreprise et qu'elle doit représenter leurs intérêts et non les amener à violer leurs obligations contractuelles ou légales.* »

Les juges ont également estimé qu'en application de l'article L 432-7 du code du travail, les données relatives à la situation financière de l'entreprise constituent des documents confidentiels remis comme tels par le chef d'entreprise : « *le syndicat CGT est tenu à une obligation légale de confidentialité.* »

Néanmoins, la société a été déboutée de sa demande de retrait du site des accords collectifs au motif que ces derniers sont soumis à une obligation de publicité conformément à l'article L 132-10 du Code du travail (dépôt au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de conclusion).

En conséquence, la Fédération CGT a été condamnée à supprimer les différentes rubriques litigieuses ainsi qu'à verser 6000 euros de dommages-intérêts à la société *TNS Secodip*.

Cette décision est intéressante pour deux raisons principales. Tout d'abord, elle délimite les conditions d'exercice de la liberté d'expression syndicale sur le net (1), puis, elle nous offre la possibilité de nous interroger sur l'étendue de l'émancipation syndicale via internet (2).

I. L'encadrement de la liberté d'expression syndicale sur le net

Dans cette espèce, la société demanderesse reproche à la Fédération CGT la diffusion sur son site internet d'un tract syndical et de différents documents confidentiels de l'entreprise.

En premier lieu, le chef d'entreprise s'oppose à la mise en ligne d'un tract syndical sur un site internet qui, par nature, est ouvert au public, alors que la propagande syndicale ne doit s'exercer que dans le cadre de l'entreprise. La CGT rétorque en soulignant que le contenu du tract est licite (« *reprise partielle d'un tract électoral* ») et que les informations qu'il contient sont périmées.

L'article L 412-8 du Code du travail encadre strictement la distribution des tracts syndicaux : « *Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail* ».

Cet article réservant cette distribution aux seuls salariés de l'entreprise, il a été jugé que le dépôt permanent de documents syndicaux dans le hall d'entrée de l'entreprise, mis à disposition des salariés mais également de personnes extérieures à l'entreprise était illicite.² En conséquence, la publication d'un tract sur un site internet ouvert à tous, ne répond pas aux exigences de l'article précité. L'information syndicale étant par nature destinée à commenter la vie sociale de la communauté de travail, seuls les salariés de l'entreprise doivent pouvoir en prendre connaissance.

Par ailleurs, l'article L 412-8 fait référence « *aux heures d'entrée et de sortie du travail* ». D'après Monsieur Saramito, ce laps de temps relativement flou correspond à « *la période aux limites assez variables pendant laquelle après avoir franchi l'enceinte de l'entreprise, le personnel n'a pas encore pris son plein rythme de travail ou commencé à y mettre fin* »³.

² TGI Nanterre, 25 avril 1990 : JCP, éd. E., 1990, II, 15819, note Marc Girault.

³ Franck Saramito, « La diffusion des publications et tracts de nature syndicale à l'intérieur des entreprises », Droit Ouvrier, 1975, p.115.

Cette condition est-elle transposable aux e-tracts ? A priori, rien n'empêche aux délégués syndicaux d'envoyer aux salariés, un *e-tract* aux heures précitées. Si chaque salarié reçoit un tract sur son poste de travail lorsqu'il allume son ordinateur en arrivant à son bureau, peut-on alors considérer que cet envoi immatériel de tracts respecte l'article L 412-8 du code du travail ?

Cette solution nous semble juridiquement viable. Cependant, la jurisprudence est à l'heure actuelle farouchement opposée à l'envoi de tracts syndicaux virtuels en l'absence d'accords collectifs : « *En l'absence d'accords d'entreprise, la diffusion à destination des salariés d'une entreprise de messages électroniques de nature syndicale sur leur poste de travail constitue une transgression évidente des conditions posées par l'article L 412-8 du code du travail dès lors que la messagerie professionnelle n'est utilisable que pendant les heures de travail* »⁴.

Signalons également qu'il est sans conséquence d'indiquer dans l'objet du courrier électronique « *nous vous prions d'ouvrir cet e-mail au début ou à la fin de votre temps de travail* »⁵.

De la sorte, l'envoi d'un tract syndical via internet ou la messagerie interne de l'entreprise, est prohibé par la jurisprudence. Le Tribunal de grande instance de Bobigny, tout en précisant que ce tract contenait des informations confidentielles, ordonne la suppression du présent tract sur le site concerné.

En second lieu, comme nous venons de l'évoquer, les juges ont sanctionné la publication de différents documents au vu du caractère confidentiel des informations y figurant. Pour parvenir à cette décision, le tribunal procède en deux temps.

Tout d'abord, il se fonde sur l'article L 432 -7 alinéa 2 qui stipule que « *les membres du Comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise.* » Cet article enjoint notamment aux représentants syndicaux de garder confidentielles les informations dont ils ont eu connaissance au cours des séances du comité d'entreprise.

Mais, hormis les représentants syndicaux au comité d'entreprise, il n'existe pas d'obligation de discrétion pesant sur les organisations syndicales. Néanmoins, précisons que la responsabilité civile d'un syndicat peut être retenue, s'il révèle des informations confidentielles transmises par le chef d'entreprise aux membres de la commission économique du comité d'entreprise en vue d'une prochaine consultation⁶.

En conséquence, cet article permet uniquement de sanctionner la publication de documents confidentiels obtenus dans le cadre d'une consultation du comité d'entreprise.

Ensuite, concernant les documents dont la Fédération CGT a eu connaissance par l'intermédiaire des salariés, le Tribunal adopte le raisonnement suivant : « *Attendu que cependant le salarié est soumis à des obligations qui découlent du contrat de travail qu'il a conclu; qu'en particulier il est tenu pendant la durée de son contrat, à une obligation de fidélité qui lui impose une règle de discrétion. Attendu que les syndicats qui représentent les salariés au sein d'une entreprise ne peuvent s'affranchir de cette règle de discrétion, laquelle dans le cas contraire serait réduite à néant.* »

D'après les juges, le syndicat est tenu à une obligation de discrétion découlant de l'obligation de fidélité à laquelle sont tenus les salariés de l'entreprise qu'il représente. Cette obligation interdit de ce fait à la Fédération CGT de publier les procès verbaux du comité d'entreprise ou encore les comptes rendus des négociations salariales.

Cette interdiction s'explique également par un devoir de loyauté incombant aux différents partenaires sociaux au sein de l'entreprise. Ce principe de loyauté dégagé par la jurisprudence est une obligation mise notamment à la charge de l'employeur et consistant pour ce dernier à transmettre dans des

⁴ CA Paris, 31 mai 2002, Gazette du Palais du 23/01/03, p.39, note Sonia Hadjali.

⁵ CA Paris, 3 mars 2004, n°2003/57663, Dictionnaire permanent social, bulletin d'information du 14 mai 2004, n°785, p. 4763.

⁶ TGI Lyon, Référé, 11 décembre 1985, Droit Social, 1985, p.111, Observations Jean Savatier.

délais raisonnables les informations afférentes aux négociations, à fournir aux délégués syndicaux les moyens efficaces leur permettant de préparer les séances de négociations... Mais, ce principe vise également les organisations syndicales. La présente décision du Tribunal de grande instance constitue un très bon exemple. Le devoir de loyauté s'oppose à la divulgation de documents dont le caractère confidentiel ne peut être ignoré par les représentants syndicaux.

De la sorte, les juges ont délimité les conditions d'exercice de la liberté d'expression syndicale sur la toile. On peut donc légitimement se demander si l'émancipation syndicale via internet est toujours d'actualité ?

II. L'étendue de l'émancipation syndicale sur internet

La présente décision contribue à alimenter le débat relatif à l'utilisation des NTIC par les organisations syndicales relancé par la loi du 4 mai 2004. Cette dernière a modifié l'article L 412-8 du Code du travail en y insérant un septième alinéa rédigé de la façon suivante : « *Un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise. Dans ce dernier cas, cette diffusion doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et ne pas entraver l'accomplissement du travail. L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.* »

Ce nouvel alinéa a suscité de nombreuses déceptions. En effet, le législateur n'a aucunement contraint les entreprises à ouvrir leur réseau aux organisations syndicales mais, elle a uniquement effectué une reconnaissance de pratiques existantes dans une minorité d'entreprises, tout en rappelant que l'exercice des fonctions syndicales via les nouvelles technologies internes à l'entreprise ne peut s'effectuer sans la conclusion préalable d'un accord d'entreprise. En conséquence, de plus en plus de syndicats vont se rabattre sur le net pour pouvoir librement communiquer avec les salariés sans avoir à conclure un hypothétique accord avec la direction

Néanmoins, comme l'illustre la présente affaire, la publication sur le net d'informations relatives à la vie de l'entreprise n'est pas exempte de toutes limites. Aucune information confidentielle ne doit y être divulguée. Les dispositions de la loi relative au droit de la presse doivent être respectées (prohibition des injures et diffamations prononcées à l'encontre d'un tiers...) ainsi que d'une manière générale, le droit des tiers (droit de propriété intellectuelle, droit à l'image...).

Ainsi, la décision du Tribunal de grande instance de Bobigny vient casser l'idée reçue selon laquelle sur internet, « tout est permis ». La création d'un site syndical sur le net permet certes au syndicat de s'affranchir du contrôle du chef d'entreprise, mais l'activité syndicale en résultant doit rester conforme aux règles de bonne conduite définies par les pouvoirs publics et le pouvoir judiciaire.

Cependant, l'utilisation d'internet par les syndicats reste un vecteur puissant, leur permettant de communiquer avec la communauté de travail à peu de frais. Mais, il serait souhaitable d'instaurer un code d'accès visant à limiter l'accès à certaines informations aux salariés de l'entreprise⁷. Cette voie permettrait à la fois aux responsables du site d'attirer l'attention des médias et du grand public sur la vie sociale de l'entreprise ou du groupe (billets d'humeur...), tout en réservant l'accès aux informations relatives au fonctionnement de l'entreprise aux seuls salariés.

A ce sujet, soulignons qu'en préambule, les juges ont précisé que la société *TNS Secodip* « ne conteste pas que l'information des salariés puisse être réalisée en ligne, soit par internet, à condition que les salariés disposent d'un code d'accès, soit mieux encore par intranet, que sa demande a seulement pour objectif de limiter l'information des tiers extérieurs à l'entreprise. » A la suite de cette prise de position, notons que le syndicat CGT serait fort inspiré de réclamer l'ouverture d'une négociation en vue d'accéder au réseau intranet.

⁷ Voir en ce sens les propositions de la CFDT : Action Juridique CFDT, « Syndicat et nouvelles technologies », Mars 2001, p.18.

Il semble donc que l'émancipation syndicale via internet ne soit pas remise en cause par cette décision. Les juges ont simplement effectué un recadrage des pratiques syndicales. En conséquence, même si le canal internet ne peut plus être qualifié aujourd'hui d'espace de non droit, il reste le moyen de communication le plus performant, en offrant la possibilité aux syndicats de renouveler leurs modes d'action en dehors de l'entreprise.

M.C.