

Avril 2008

## COMMUNICATION SYNDICALE ET NOUVELLES TECHNOLOGIES : ACTUALITE JURISPRUDENTIELLE

Les mutations des modes d'organisation des entreprises et, par ricochet, des modes d'activité des salariés obligent les organisations syndicales à adapter leurs modes de communication. Si le tract et l'affichage syndical ne doivent évidemment pas tomber dans l'oubli, les syndicats doivent désormais s'intéresser aux modes dématérialisés de communication. Confrontée à ces nouvelles pratiques, la jurisprudence vient régulièrement préciser les conditions et les limites de cette nouvelle communication. Ces conditions d'utilisation et ces limites diffèrent selon que la communication syndicale dématérialisée emprunte ou non le réseau informatique de l'entreprise.

### 1. L'utilisation du réseau informatique de l'entreprise.

Depuis la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, le Code du travail subordonne expressément l'utilisation du réseau informatique de l'entreprise à des fins de communication syndicale à la signature d'un accord collectif (L 2142-6). Cette disposition a logiquement conduit la jurisprudence à décider que la diffusion de tracts ou de publications syndicaux par la messagerie électronique de l'entreprise en l'absence d'accord constitue un trouble manifestement illicite (Cass. soc. 25 janvier 2005, n° 02-30.946).

L'accord collectif, visé par la loi, devra donc autoriser le principe de l'envoi de tracts par le biais de la messagerie électronique mais aussi les conditions de cet envoi. Ainsi, les accords peuvent préciser le volume des tracts susceptibles d'être envoyés, le nombre de tracts susceptibles d'être envoyés pendant une période donnée, les heures auxquelles les tracts peuvent être envoyés ou encore les circonstances particulières permettant l'envoi d'un tract (à l'issue d'une réunion des IRP ou à l'occasion des élections du personnel par exemple).

Mais l'accord peut-il prévoir quel sera le contenu des tracts ? Sous réserve de l'hypothèse de l'abus ou de l'illicéité du contenu du tract au regard du droit de la presse, la réponse devrait être négative. En effet, admettre que l'accord puisse a priori encadrer le contenu des tracts reviendrait à entraver la liberté d'expression des organisations syndicales au sein de l'entreprise (laquelle doit pourtant s'exprimer librement comme l'indique l'article L 2142-5 du Code du travail).

Néanmoins, dans un arrêt du 22 janvier 2008 (n° 06-10.514), la Cour de cassation, en présence d'un accord d'entreprise exigeant un lien entre le contenu de la publication syndicale et la situation sociale de l'entreprise, a censuré un tract envoyé par messagerie électronique et protestant contre l'arrestation d'un militant syndical. Ce tract étant sans rapport avec l'activité syndicale du salarié, la haute juridiction considère que cet envoi caractérise une faute disciplinaire (en l'espèce un avertissement).

Cette solution n'est pas totalement déconcertante à la lumière de la jurisprudence précédente, laquelle indique que la communication des organisations syndicales dans l'entreprise doit cantonner son objet à l'action syndicale et ne pas relever de l'action politique. Mais la frontière entre l'action politique et l'action syndicale peut être délicate à tracer, voire difficilement étanche...

### 2. Le site Internet ou le blog syndical.

Lorsque les organisations syndicales optent pour une communication hors des frontières du réseau informatique de l'entreprise, cette communication n'est plus régie par les dispositions du Code du travail. A l'instar de tout site Internet ou de tout blog, cette communication électronique relève alors de la loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 « pour la confiance dans l'économie numérique ».

Dans un arrêt en date du 5 mars 2008 (n° 06-18.907), la Cour de cassation précise les contours de la liberté d'expression des syndicats via Internet.

Elle rappelle, en premier lieu, à la suite de la Cour d'Appel « *qu'un syndicat comme tout citoyen a toute latitude pour créer un site internet pour l'exercice de son droit d'expression directe et collective, qu'aucune restriction n'est apportée à l'exercice de ce droit et qu'aucune obligation légale ou de confidentialité ne pèse sur ses membres à l'instar de celle pesant, en vertu de l'article L. 432-7, alinéa 2, du Code du travail, sur les membres du comité d'entreprise et représentants syndicaux, quand bien même il pourrait y avoir une identité de personnes entre eux, et que si une obligation de confidentialité s'étend également aux experts et techniciens mandatés par le comité d'entreprise, aucune disposition ne permet de l'étendre à un syndicat, de surcroît syndicat de branche, n'ayant aucun lien direct avec l'entreprise, et ce, alors même que la diffusion contestée s'effectue en dehors de la société* ».

Mais elle indique, en second lieu, qu'il appartient aux juges du fond de rechercher si les informations litigieuses avaient un caractère confidentiel et si ce caractère était de nature à justifier l'interdiction de leur divulgation au regard des intérêts légitimes de l'entreprise.

La liberté d'expression reconnue aux syndicats par le biais des sites Internet n'est donc pas sans limites...