

Communication syndicale et messagerie professionnelle

(Cass. soc., 12 juill. 2017, n° 15-27.742)

La Cour de cassation, dans un arrêt du 12 juillet 2017 (Cass. Soc., 12 juill. 2017, n° 15-27.742) considère que, si l'accord d'entreprise n'ouvre l'accès à la messagerie interne que pour permettre aux représentants du personnel et aux organisations syndicales de correspondre entre eux ou avec la direction ou encore pour répondre à des questions individuelles de salariés, l'envoi de messages à l'ensemble du personnel pourra donner lieu à sanction.

On rappellera que, conformément aux dispositions légales, un accord collectif peut définir les conditions et modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise (C. trav., art. L. 2142-6).

En cas de litige relatif à la mise en œuvre de telles dispositions, il ressort de cet arrêt que les juges devront appliquer strictement le cadre conventionnel retenu par les partenaires sociaux.

En l'espèce, l'accord d'entreprise conclu en mars 2010 mettait à disposition des représentants du personnel et des organisations syndicales, des adresses de messagerie internes, afin de faciliter et d'organiser la circulation électronique, des informations et correspondances, non seulement entre les salariés titulaires de mandats entre eux, mais également entre les salariés titulaires de mandats et leurs interlocuteurs au sein de la direction.

En revanche, l'accord indiquait que la messagerie interne ne constituait pas, pour ces représentants, "un outil de communication vers les salariés". Les envois particuliers ou en masse de messages ou de documents au personnel de l'entreprise, "quels qu'ils soient", étaient donc proscrits, sauf "les réponses aux questions individuelles posées par les collaborateurs via la messagerie" qui elles étaient autorisées.

Toutefois, un délégué syndical n'a pas respecté ces dispositions, puisqu'il a envoyé successivement, à plusieurs reprises, des messages à l'ensemble des salariés de l'entreprise, portant respectivement sur le droit à un complément d'indemnité de congés payés, à un treizième mois et à une prime destinée

aux salariés de plates-formes téléphoniques.

Dans la mesure où l'accord collectif prévoyait que toute violation des règles d'utilisation de la messagerie interne entraînerait une fermeture immédiate des accès et/ou de la rubrique de l'instance concernée, l'entreprise a suspendu, pendant 30 jours, l'accès à l'adresse de messagerie du délégué syndical. Ce dernier a alors saisi le TGI en référé, en invoquant un trouble manifestement illicite.

Le TGI s'est déclaré incompétent au profit de la juridiction prud'homale (à tort, puisque la contestation ne portait pas sur une sanction disciplinaire). Mais la Cour d'appel a accepté de statuer sur l'existence ou non d'un trouble manifestement illicite commis par l'employeur du fait de la fermeture de l'accès à la messagerie interne. Elle a, en l'espèce, procédé à une application souple de l'accord en faveur du syndicat. En effet, elle a indiqué que les trois courriels constituaient, non pas des tracts et publications de nature syndicale faisant l'objet d'une diffusion de masse dans un but de propagande électorale, d'appel à la grève ou de revendications diverses, mais des réponses informatives à des questions individuelles posées par de nombreux collaborateurs et nécessitant par conséquent, un envoi groupé. Selon elle, les envois litigieux entraînent ainsi dans l'hypothèse, visée par l'accord, autorisant l'usage de la messagerie à destination des collaborateurs pour répondre à des questions individuelles.

L'employeur a donc été condamné à rétablir l'accès à la messagerie et à indemniser le délégué syndical et son organisation (en l'occurrence 5 000 € correspondant à une condamnation provisionnelle à dommages et intérêts).

Toutefois, la Haute juridiction a cassé cet arrêt et a renvoyé les parties devant la même cour, autrement composée, pour que l'affaire soit à nouveau jugée.

Pour la Cour de cassation, la cour d'appel ne pouvait pas statuer en ce sens "alors qu'il résultait de ses constatations que les courriels avaient été adressés à tous les salariés de l'entreprise", en violation des prescriptions conventionnelles.

Dit autrement, ce n'est pas parce qu'une question posée par un ou plusieurs salariés pouvait présenter un intérêt juridique pour l'ensemble du personnel de l'entreprise que le délégué syndical pouvait utiliser la messagerie interne pour adresser sa réponse à tous les collaborateurs.

In fine, la Cour de cassation procède à une lecture stricte des dispositions de l'accord collectif. Par le passé, elle avait déjà eu l'occasion de se prononcer et avait validé une sanction disciplinaire prononcée à l'encontre d'un délégué syndical ayant envoyé au personnel de l'entreprise un courriel de protestation contre l'arrestation d'un militant syndicaliste paysan, alors que l'accord collectif subordonnait la faculté d'envoyer des messages électroniques internes à l'existence d'un lien entre leur contenu et "la situation sociale existant dans l'entreprise" (Cass. soc., 22 janv. 2008, n° 06-40.514).

Cette jurisprudence est l'occasion d'attirer l'attention sur l'importance à accorder à la rédaction des accords d'entreprise définissant les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales, des délégués du personnel ou des élus du CE au moyen des outils disponibles dans le SSTI. ■



Parution

Infirmier, infirmière spécialisés en Santé au travail.
En pratique, vous faites quoi ?



Editions DOC/IS
www.editions-docis.com