


Liberté d'expression des syndicats sur Internet

Un arrêt récent de la cour d'appel de Paris consacre le droit à l'expression directe et collective des syndicats sur le web. Aucune obligation de discrétion ou de confidentialité ne peut restreindre l'exercice de ce droit.  Par Mélanie Carles

1. // Site Internet

La plupart des employeurs refusent d'ouvrir leur Intranet aux syndicats, ou, ce qui revient à peu près au même, posent des conditions drastiques d'utilisation. Du coup, les syndicats vont chercher sur Internet ce qu'on leur refuse dans l'entreprise : la liberté d'expression. Effet boomerang pour les employeurs : les tracts, informations, débats qui, au départ, sont destinés aux salariés de l'entreprise, deviennent publics. Les entreprises concurrentes, les journalistes, et le citoyen « lambda » peuvent y avoir accès.

Dans cette affaire, la fédération CGT des sociétés d'études avait pris l'initiative d'ouvrir un site Internet pour le syndicat CGT de l'entreprise TNS Secodip. On y trouvait, répartis au sein de neuf rubriques, des tracts syndicaux, des expertises du cabinet Secaphi (lequel avait assisté le CE pour l'examen annuel des comptes), l'accord sur les 35 heures, des comptes rendus de négociations salariales avec grilles de salaires par catégorie de personnel, des PV de CE, questions des DP, etc.

Au motif que ce site Internet portait une atteinte grave à ses intérêts, l'employeur avait demandé au TGI – et obtenu – la suppression de 5 rubriques ainsi qu'une condamnation de la fédération CGT des sociétés d'études à lui verser 6 000 euros de dommages et intérêts (TGI Bobigny, 11 janvier 2005, RJS 8-9/05, n° 866). Pour « motiver » sa décision, le tribunal enterrait un droit fondamental – la liberté d'expression – et inventait un principe nouveau : les syndicats seraient soumis à « une règle de discrétion ». La cour d'appel de Paris infirme totalement ce jugement.

2. // Droit d'expression directe et collective

La cour d'appel rappelle qu'un syndicat, comme tout citoyen, peut exercer son droit d'expression directe et collective. Ce droit ne se confond pas avec celui mentionné à l'article L. 461-1 du code du travail qui vise à favoriser la liberté d'expression des salariés sur leurs conditions de travail lors de réunions spécifiques organisées sur le temps de travail. Le droit d'expression directe et collective du syndicat résulte tout bonnement du droit fondamental à la liberté d'expression énoncé par la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen et reprise par l'article 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme.

Bien sûr, il y a des limites fixées par la loi de 1881 sur la presse. Les injures, diffamations, dénigrement peuvent engager la responsabilité pénale du représentant légal du syndicat même s'il n'est pas l'auteur des propos incriminés (Voir Cass. crim. 10 mai 2005, pourvoi n° 04-84.705).



Cour d'appel de Paris, 18^e chambre C, arrêt du 15 juin 2006 Fédération CGT des sociétés d'études c/ Sté TNS Secodip

« Un syndicat comme tout citoyen a toute latitude pour créer un **site Internet** pour l'exercice de son **droit d'expression directe et collective**.

Aucune restriction n'est apportée à l'exercice de ce droit et **aucune obligation légale de discrétion ou de confidentialité** ne pèse sur ses membres à l'instar de celle pesant, en vertu de l'article L. 432-7 du code du travail, sur les membres du comité d'entreprise et représentants syndicaux, quand bien même il peut y avoir identité de personnes entre eux.

Si l'obligation de confidentialité s'étend également aux experts et techniciens mandatés par le comité d'entreprise, force est de constater qu'aucune disposition ne permet en revanche de l'étendre à un syndicat de surcroît, comme en l'espèce, 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. »

3. // Aucune obligation légale de discrétion ou de confidentialité

Les seuls représentants du personnel soumis à une obligation de discrétion sont les membres du comité d'entreprise (élus et représentants syndicaux). Et encore, l'article L. 432-7 du code du travail précise que cette obligation ne vise que les informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise. Les experts auxquels le CE peut avoir recours y sont également soumis.

Les délégués du personnel, membres du CHSCT, délégués syndicaux, agents ou salariés détachés dans les fédérations, unions départementales ou locales sont en revanche totalement affranchis de l'obligation de discrétion. Internet n'étant qu'un support d'information parmi d'autres, ils peuvent s'y exprimer librement comme ils le font dans la presse traditionnelle. Cet « **arrêt de principe important** », dont se félicite la fédération CGT des sociétés d'études, passe mal, on s'en doute, chez TNS Secodip. Un pourvoi a été formé en Cassation.



Pour en savoir plus :
Articles de presse
& communiqués sur
l'affaire SECODIP :
voir le site
www.soc-etudes.cgt.fr
Voir également « Technologies
de l'information et de
la communication et droits
des salariés », RPDS n° 714,
octobre 2004.