

**PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL – Représentant syndical au CE –
Transmission d'informations confidentielles à la fédération l'ayant mandaté – Sanction disciplinaire.**

COUR D'APPEL DE PARIS (18^e Ch. D) 3 février 2004

M. et a. contre SAGE

FAITS ET PROCEDURE :

M. M. est employé en qualité de consultant technique par la société Sage France, éditeur de logiciels ; il est par ailleurs délégué syndical CFDT ; la relation de travail est soumise à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils ; à l'occasion d'une réunion du comité d'entreprise du 20 septembre 2001, à laquelle assistaient notamment M. M. et M. Choffel, secrétaire du comité et délégué syndical CFTC, il a été annoncé que la société Sage France envisageait d'acquérir des sociétés éditrices de logiciels.

Le 28 septembre 2001, M. Choffel, s'étant rendu au local syndical commun aux trois syndicats présents dans la société (CFDT, CFTC et CGT), a trouvé sur le bureau à côté du poste informatique mis à la disposition des délégués syndicaux la copie d'un courrier électronique adressé par M. M. de sa messagerie personnelle le 20 septembre 2001 à son syndicat, intitulé "communiqué de presse" et faisant état de l'annonce au comité d'entreprise de l'acquisition de deux sociétés.

M. Choffel a informé le 1^{er} octobre 2001 la société Sage France de l'existence de ce message.

Afin de s'assurer de l'envoi de ce courriel par M. M., la société Sage France a sollicité du président du Tribunal de grande instance de Paris la désignation d'un huissier de justice ; il a été fait droit à cette requête ; l'huissier de justice a obtenu du fournisseur d'accès une copie de l'extrait fichier "log du web mail" faisant apparaître l'envoi le 20 septembre 2001 d'un courrier électronique par M. M. à son syndicat, avec copie au secrétaire général, M. Béraud, et au trésorier, M. Rousseau.

Le 5 décembre 2001, la société Sage France a notifié à M. M. une mise à pied de cinq jours pour avoir révélé des informations confidentielles.

En application de la loi du 13 juin 1998, la fédération Syntec a adopté le 22 juin 1999 un accord national sur la durée du travail ; un accord d'entreprise a été conclu le 24 juillet 2000, prévoyant en son article relatif aux personnes ayant une large autonomie ou aux cadres dirigeants que "*pourraient rentrer dans cette catégorie des collaborateurs dont la rémunération est comprise entre 100 et 120 % du minimum conventionnel, ou dont la rémunération est au moins égale à 80 % d'une fois et demie le plafond annuel de la Sécurité sociale.*"

Conformément aux termes de l'accord d'entreprise, M. M. pouvait, compte tenu du montant de sa rémunération, au moins égale à 80 % d'une fois et demie le plafond annuel de la Sécurité sociale, bénéficier du décompte en jours sur la base de 215 jours de travail répartis sur l'année, ce qui lui a été proposé ; par avenant à son contrat de travail du 1^{er} novembre 2001, M. M. a accepté cette modalité ; la rémunération de M. M. en 2002 a été inférieure à une fois et demie le plafond annuel de la Sécurité sociale.

M. M. a saisi le Conseil de prud'hommes de Paris de demandes de rappels de salaire afférents à la mise à pied et à la période comprise entre janvier et novembre 2002, ainsi que des congés payés afférents et de dommages-intérêts ; il a sollicité le rejet des débats du courrier électronique du 20 septembre 2001 en soutenant qu'il avait été obtenu de façon illicite.

M. M. a été débouté de ses demandes par jugement du 4 décembre 2002 ; il a interjeté appel.

La Cour se réfère aux conclusions des parties, visées par le greffier, du 5 janvier 2004.

MOTIVATION :

Sur la demande relative à la mise à pied :

Sur la demande tendant à voir écarter le courriel du 20 septembre 2001 :

L'employeur a reçu de M. Choffel le courriel du 20 septembre 2001 dans des conditions régulières, aucune atteinte n'ayant été portée au secret des correspondances du fait de la découverte inopinée par ce dernier du document en cause dans le local syndical.

Il n'y a donc pas lieu d'écarter des débats cette pièce.

Sur le fond :

En vertu de l'article L. 432-7 du Code du travail, 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 ou son représentant.

En l'espèce, le courrier de M. M. faisait état du projet d'acquisition d'une start up de moins de trente salariés et de moins d'1 MF de chiffre d'affaires, rachetée pour sa technologie internet, et d'un éditeur de logiciels de gestion de plus de quatre-vingts salariés et de plus de 50 MF de chiffre d'affaires, situé en région parisienne ; une telle information présentait un caractère confidentiel et le salarié reconnaît qu'elle avait été présentée comme telle par la direction de l'entreprise ; il est indifférent à cet égard que le nom des sociétés n'ait pas été

précisé et que la communication publique de la société Sage France ait fait état à plusieurs reprises d'une stratégie de croissance externe.

Par suite, M. M. a commis une faute en faisant état de cette information à son syndicat.

En application des articles 11 et 12 de la loi du 6 août 2002, les faits ayant donné lieu à cette mise à pied, non contraires à l'honneur, à la probité ou aux bonnes mœurs, sont amnistiés.

La sanction de mise à pied de cinq jours n'apparaît pas disproportionnée par rapport à la gravité de la faute.

Le jugement sera donc confirmé.

Sur la demande relative à la rémunération :

L'avenant du 1^{er} novembre 2001 prévoit : *compte tenu (...) de votre niveau de rémunération au moins égale à une fois et demie le plafond annuel de la Sécurité sociale, votre temps de travail peut, si vous le souhaitez, être décompté en jours.*

Cette clause ne constitue pas un engagement, de la part de la société Sage France, de verser de manière permanente à M. M. une rémunération au moins égale à une fois et demie le plafond annuel de la Sécurité sociale, de sorte que le salarié ne peut y prétendre.

Le principe "à travail égal, salaire égal" invoqué par M. M. n'est pas en cause, aucun salarié ne se trouvant dans une situation susceptible d'être comparée à celle de l'intéressé.

Le jugement sera donc confirmé.

Sur la demande du syndicat :

La mise à pied de M. M. étant justifiée, la demande du syndicat CFDT Betor pub a été à juste titre rejetée.

Sur l'article 700 du nouveau Code de procédure civile :

Il n'y a pas lieu en la cause à application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

Rejette la demande tendant à voir écarter le courrier électronique du 20 septembre 2001,

Confirme le jugement déferé.

Ajoutant,

Déboute M. M. de sa demande de rappel de salaire afférent à la période de décembre 2002 à décembre 2003.

(M. Linden, prés. - Mes Cadot, Petit, av.)

Note.

Le faits sont les suivants : un représentant syndical au comité d'entreprise avertit son organisation d'un projet de rachat de sociétés, projet pourtant expressément présenté par l'employeur comme confidentiel lors de la réunion de CE. Le militant concerné laisse malencontreusement traîner la copie de son message dans le local intersyndical. Un délégué CFDT le récupère et le remet à l'employeur qui inflige alors au premier salarié une mise à pied de cinq jours (et une prime au second ?). La solution est avalisée par l'arrêt rapporté dont l'existence est signalée au Bulletin d'information de la Cour de cassation malgré l'absence de pourvoi. Il nous semble que deux types d'interrogations auraient pourtant dû se faire jour.

1. En amont, d'une part le respect du secret de la correspondance ne disparaît pas simplement parce que le pli n'est pas matériellement clos ou qu'il est arrivé à destination (1) ; s'agissant d'une pièce dont l'émetteur et le destinataire sont clairement identifiés, on peut douter de la licéité de la délation. La motivation retenue pour refuser d'écarter la pièce des débats n'est donc pas particulièrement convaincant.

D'autre part, sur la portée de l'obligation de discrétion, celle-ci aurait pu être discutée dans la mesure où, au cas d'espèce, elle concernait des informations transmises par un mandataire à ses mandants ; sauf à prétendre que le secret des affaires absorbe en totalité le lien du mandat, la violation de l'obligation aurait du être spécialement caractérisée et faire l'objet d'un examen circonstancié : le terme de "communiqué de presse" plaiderait pour une telle violation mais justement en ce qu'il dépassait le strict lien du mandat.

(1) M.-L. Rassat, *Droit pénal spécial*, 3^e ed., Dalloz § 375 ; J.-Cl. *Pénal* fasc. 226-15 § 16.

2. En aval, la résurgence du pouvoir disciplinaire de l'employeur dans l'exercice du mandat est particulièrement choquante. Dans la présente situation, que cet exercice du mandat soit défectueux ou non, il n'y a pas de lien avec la prestation de travail, c'est en sa seule qualité de membre du comité d'entreprise que le militant a été destinataire des informations ; or le raisonnement sous-jacent justifiant ce retour de l'exercice disciplinaire c'est que le dépassement des limites du mandat par un représentant du personnel aboutit nécessairement à un retour dans le cadre contractuel. Cette superposition du mandat et du contrat, qui renvoie en la matière au débat sur la méconnaissance de la logique du statut (2), est manifestement artificielle. Le cas constitue presque à ce titre une hypothèse d'école dans la caractérisation de l'autonomie puisque le dépassement du mandat ne peut en aucun cas conduire à relever un manquement contractuel. Il est dès lors surprenant d'admettre sans discussion une sanction disciplinaire, qui plus est modulée sur une base bien arbitraire (à quelle aune mesurer les cinq jours de disponibilité ?). La solution, semble-t-il admise (3), est pourtant très douteuse. A propos de la situation juridique du délégué syndical – situation parfaitement assimilable au représentant du personnel concerné en l'espèce –, il est relevé : *"cette suspension du contrat de travail (...) a pour conséquence qu'à partir du moment où elle prend effet (...) le délégué échappe, durant l'exercice de ses fonctions, aux effets directs de l'autorité de l'employeur, en particulier au pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise. Non seulement il doit pouvoir se déplacer librement sans être entravé par les restrictions applicables en temps normal aux salariés (...), mais il est soustrait à l'autorité de l'employeur, qui ne peut contrôler l'exécution des fonctions, ni l'interrompre ou la troubler, le syndicat ayant seul pouvoir d'en apprécier les conditions. Aucune sanction disciplinaire ne peut donc frapper le délégué pour des actes accomplis dans l'exécution des fonctions en tant que tel"* (4). Un auteur relevait ainsi à propos de l'obligation de discrétion des membres du CHSCT que *"la seule sanction civile possible est dès lors la mise en jeu de la responsabilité civile de l'auteur de l'indiscrétion"* (5). Si la violation de l'obligation de discrétion n'est pas sanctionnée pénalement, cela ne signifie pas nécessairement que l'employeur puisse retrouver la possibilité de se faire justice à lui-même. Est-ce que en particulier ne devrait-il pas se soumettre au résultat d'une action en responsabilité délictuelle ?

A. de S.

(2) Nombreux articles de J.-M. Verdier, dernièrement "Les représentants des salariés : protégés ou exposés ? Liberté fondamentale et logique du statut" in *Analyse juridique et valeurs en droit social, Etudes offertes à J. Pélissier*, Dalloz, 2004 p. 571.

(3) M. Cohen, L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 7^e éd., 2003, LGDJ, p. 545 dans le cas

d'une "faute détachable de la fonction" ; Encycl. Dalloz, Rép. Travail, Comité d'entreprise par P. Ortscheidt § 233.

(4) J.-M. Verdier, *Traité de droit du travail, Syndicats et droit syndical*, Dalloz, vol. II, 1984, 2^e éd., § 231 bis.

(5) Y. Duguet "Le fonctionnement des CHSCT" RPDS 1994 p. 311 spec. p. 319.