

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE LYON

(Référé) 9 juillet 2012

Comité d'entreprise de la Société Adia contre Société Adia

Par acte d'huissier du 4 mai 2012, le comité d'entreprise de la Société Adia a fait assigner la SAS Adia devant le juge des référés aux fins de lui faire interdiction de se prévaloir des dispositions de l'article L. 2325-5 du Code du travail pour l'ensemble des documents d'information transmis le 1^{er} mars 2012 dans le cadre de la procédure de consultation sur le projet « France » et l'inviter à cibler les informations qui seraient par nature confidentielles.

À l'appui de ses prétentions il fait valoir :

- que l'obligation de discrétion imposée par l'article L. 2325-5 du Code du travail suppose que l'information soit donnée comme telle par le chef d'entreprise et présente objectivement, par sa nature, un caractère confidentiel ;
- que la note remise sur le projet de rapprochement opérationnel des Sociétés Adecco et Adia et le projet de suppression de postes ne contient pas exclusivement des informations par nature confidentielles, d'autant que les informations économiques fournies sont, pour l'essentiel, publiques et que l'article L. 1233-49 du Code du travail prévoit expressément l'affichage du plan de licenciement collectif et du plan de sauvegarde de l'emploi en cas d'absence de comité d'entreprise, ce qui exclut toute confidentialité ;
- que la classification générale des documents transmis comme confidentiels contrevient donc à l'obligation spécifique et exceptionnelle de confidentialité qui résulte de l'article L. 2325-5 et constitue un trouble manifestement illicite entravant les prérogatives du comité d'entreprise dans sa mission d'expression collective des salariés, et la SAS Adia ne peut davantage prétendre imposer au comité d'entreprise de solliciter la levée de la confidentialité sur les informations qu'il souhaiterait transmettre aux salariés.

La SAS Adia soutient :

- que la confidentialité invoquée est justifiée tant par les éléments tenant aux données économiques et financières de l'entreprise, ou au projet de réorganisation des agences, qui peuvent intéresser les concurrents du groupe Adecco, qu'au regard des évolutions possibles du projet et de la prévention des risques psychosociaux ;
- que la mise en œuvre progressive des mesures d'accompagnement et l'évolution des négociations ont permis de lever partiellement la confidentialité attachée aux éléments d'origine dans la relation entre les représentants du personnel et les salariés, celle-ci demeurant, toutefois, à l'égard des tiers ;
- que les demandes sont, dès lors, devenues sans objet, et aucun abus ne peut lui être reproché, d'autant que le comité d'entreprise n'a pas répondu à son invitation du 29 mars 2012 de lui indiquer les éléments sur lesquels il souhaitait pouvoir communiquer pour apprécier si leur déconfidentialité était possible.

Le comité d'entreprise rétorque :

- que non seulement les informations économiques fournies résultent d'études publiques et les résultats des Sociétés Adia et Adecco sont publiés sur plusieurs années, mais

l'organisation actuelle de l'entreprise et l'implantation de ses agences sont, par ailleurs, consultables sur Internet, et l'organisation future ne peut, par nature, être confidentielle dans la relation interne, sauf à priver la procédure d'information-consultation de sa substance ;

- qu'il en est de même du projet de plan de départs volontaires, et il y a donc lieu d'annuler la mention de confidentialité abusivement portée sur les informations contenues dans les pages 32, 33, 37, 38, 40, 42, 43, 46, 48, 56, 57, 58 et 65 à 188 de la note sur le projet de réorganisation, et sur celles des pages 89 à 157 du plan de suppression d'emplois.

MOTIFS DE LA DÉCISION :

Attendu qu'aux termes de l'article 809 du Code de procédure civile, le juge des référés peut, « même en présence d'une contestation sérieuse, ordonner toute mesure conservatoire ou de remise en état qui s'impose pour faire cesser un trouble manifestement illicite ou prévenir un dommage imminent » ;

Attendu qu'en l'espèce, la SAS Adia, qui a mis en œuvre une procédure d'information-consultation du comité d'entreprise sur un projet de rapprochement opérationnel entre les Sociétés Adecco France et Adia, a remis, le 1^{er} mars 2012, aux instances représentatives du personnel une note de présentation de ce projet, en mentionnant que « l'attention des élus était attirée sur les dispositions de l'article L. 2325-5 du Code de travail afin que l'ensemble des informations transmises, lesquelles présentent un caractère confidentiel, soit préservé. Il en est ainsi, plus spécialement, des informations relatives à la stratégie dans leur ensemble et de certaines données comptables figurant dans ce dossier, et de tout complément qui pourrait être communiqué », le projet de plan de départs volontaires remis aux élus indiquant que « ce document comportant des informations confidentielles, il est rappelé aux représentants du personnel destinataires de ces informations qu'ils sont soumis à une obligation de discrétion absolue, prévue par l'article L. 2325-5 du Code du travail, et que la divulgation extérieure de l'une quelconque des informations contenues dans le présent document est rigoureusement interdite » ;

Que si l'article L. 2325-5 du Code du travail impose aux membres du comité d'entreprise et aux représentants syndicaux « une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur », ce texte spécial, qui constitue une exception légale au droit à l'information des salariés à travers leurs représentants, ne permet pas à l'employeur de se prévaloir de la confidentialité de l'ensemble des documents remis dans le cadre d'une procédure d'information-consultation légalement obligatoire, sauf à la priver de sa substance en privant les élus de toute possibilité de communication avec les salariés, et il lui appartient non seulement de déclarer au

procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise sur quelles informations porte sa demande de discrétion, mais également de pouvoir justifier, par des éléments objectifs, leur caractère intrinsèquement confidentiel ;

Qu'à la suite de l'assignation, la SAS Adia a, certes, produit en cours de procédure un tableau récapitulatif des informations qu'elle considérait comme confidentielles, en les limitant aux pages 33, 49 à 123, 164 à 188 du projet de réorganisation et aux pages 89 à 157 du projet de départs volontaires ;

Que, cependant, non seulement les procès-verbaux de réunions du comité d'entreprise démontrent qu'elle n'a pas énoncé, au cours des réunions successives, les informations pour lesquelles elle revendiquait la confidentialité, malgré la demande explicite formulée à cette fin par les élus le 14 mars 2012, mais les éléments qu'elle a ultérieurement visés comme tels concernent, en outre, la présentation des modalités du projet de regroupement, les avantages qui en sont attendus et les impacts sur les postes Adecco France/Adia, avec le détail des suppressions de postes envisagées dans chaque agence, qui constituent l'objet même de la consultation du comité d'entreprise, qu'elle a mises en œuvre, et ne peuvent donc revêtir un caractère confidentiel à l'égard des salariés, dont le comité d'entreprise doit, en application de l'article L. 2323-1 du Code du travail, pouvoir traduire l'expression collective dans le cadre des décisions relatives à la gestion et l'évolution de l'entreprise, la défenderesse ne pouvant davantage arguer du caractère évolutif du projet et de son éventuel impact sur les risques psychosociaux pour justifier la confidentialité de ces informations, alors que la procédure de consultation a précisément pour finalité de permettre une telle évolution et d'améliorer les modalités d'accompagnement du projet ;

Que la discrétion revendiquée par la SAS Adia sur le fondement de l'article L. 2325-5 du Code du travail, tant pour l'ensemble des documents remis aux membres du comité d'entreprise que dans les tableaux récapitulatifs ultérieurement établis, ne satisfait donc pas aux exigences de ce texte et traduit une atteinte manifestement illicite au mandat dont les élus sont porteurs, qui justifie la mesure d'annulation sollicitée ;

Attendu que la demande du comité d'entreprise étant reconnue fondée en son principe, les dépens seront donc supportés par la SAS Adia et il convient, en application de l'article 700 du Code de procédure civile, de la condamner à payer au demandeur une indemnité au titre des frais non inclus dans les dépens, que l'équité commande de fixer à la somme de 1 000 euros.

PAR CES MOTIFS

(...)

Disons que la SAS Adia ne peut invoquer l'obligation de discrétion de l'article L. 2325-5 du Code du travail pour les informations contenues dans les pages 33, 49 à 123, 164 à 188 du projet de rapprochement opérationnel des Sociétés Adecco France/Adia et dans les pages 89 à 157 du projet de départs volontaires remis au comité d'entreprise le 1^{er} mars 2012 et modifiés le 25 avril 2012, et déclarons en conséquence de nul effet la mention de confidentialité figurant sur ces documents.

Condamnons la SAS Adia à payer au comité d'entreprise de la Société Adia la somme de 1 000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile.

(Mme Chifflet, prés. – M^e Gayat, SCP Aguera et a., av.)

Note.

1. Dans le cadre du rapprochement Adia-Adecco et des suppressions d'emplois accompagnant cette concentration, la direction d'Adia avait imposé l'obligation de discrétion (1) à propos de toutes les informations transmises au comité d'entreprise, sans ciblage particulier en fonction de la réelle confidentialité de chacune d'elle.

Pourtant, depuis belle lurette, les tribunaux ont précisé que les seules informations couvertes par l'obligation de discrétion (2) sont celles présentant, intrinsèquement, un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise (3). L'ordonnance ci-dessus en offre une illustration supplémentaire : « *il appartient [au chef d'entreprise] non seulement de déclarer au procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise sur quelles informations porte sa demande de discrétion, mais également de pouvoir justifier, par des éléments objectifs, leur caractère intrinsèquement confidentiel* ». L'obligation de discrétion n'est effective que si ces deux critères sont remplis (4). Ceci n'empêche pas que de nombreuses entreprises continuent à s'arroger le droit de couvrir tous les documents transmis au comité d'entreprise du tampon « confidentiel ».

L'action du comité d'entreprise d'Adia devant le TGI de Lyon renverse l'habitude établie des directions d'entreprise se présentant devant les tribunaux pour

(1) Article L. 2325-5 : « Les membres du comité d'entreprise sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication. Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur ».

(2) TGI Lyon 11 déc. 1984, RVI, Droit Social 1985-115, commentaire Jean Savatier.

(3) Soc. 12 juill. 2006, n° 04-47-558, PBR, RDT 2006, p. 402, n. H. Tissandier : « les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux ne sont tenus à une obligation

de discrétion qu'à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel, et données comme telles par l'employeur ou son représentant. Dès lors, justifie légalement sa décision le jugement qui constate que le procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise ne mentionne pas le caractère confidentiel des informations données par l'employeur ».

(4) V. obs. C. Ménard sous Soc. 6 mars 2012, n°10-24-367, Dr. Ouvr., oct. 2012, p. 649 ; M. Cohen, L. Milet, *Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe*, 9^{ème} éd., 2009, LGDJ, p. 529.

exiger le respect de la discrétion par les comités d'entreprises. Car ce comité a choisi d'assigner l'employeur pour qu'il lui soit fait interdiction « *de se prévaloir des dispositions de l'article L. 2325-5 du code du travail pour l'ensemble de l'information transmise...* ».

2. Au nom du secret des affaires, une double offensive est menée (5) qui prend en tenaille les représentants des salariés :

- dans les entreprises, cette instrumentalisation de l'obligation de discrétion sur les questions mêmes d'emploi est directement destinée à entraver l'action des représentants du personnel face aux restructurations ; pourtant, lors de l'adoption de la loi l'ayant instaurée, le ministre de l'époque précisait, pour rassurer les parlementaires inquiets d'une telle hypothèse : « *Je ne crois pas qu'un délégué, mandataire de ceux qui l'ont élu ou représentant du syndicat qui l'a introduit au comité d'entreprise, puisse garder secrète l'information qui lui serait donnée par l'employeur concernant un prochain licenciement collectif. (...) Au moment où l'employeur avisera le comité du licenciement, il ne sera pas dans la nécessité de faire appel à la notion de discrétion, laquelle ne saurait d'ailleurs jouer dans ce domaine* » (6). Malgré la claire exclusion de l'emploi du champ d'application de l'obligation de discrétion, on voit que les manœuvres n'ont cessé. Le Medef en a d'ailleurs fait l'un des thèmes de discussion dans l'actuelle négociation portant sur la «sécurisation du marché du travail».

- Divers projets portés par les majorités parlementaires successives sont également sources d'inquiétudes (7) ; il s'agirait alors de désigner – de manière très vague et incertaine – un « secret des affaires », pénalement sanctionné ; l'employeur pourrait alors décréter de manière discrétionnaire la confidentialité sur tout document, sous menace de poursuites pénales. Même les spécialistes de droit commercial se sont insurgés contre cette innovation mal pensée, redondante avec bien des outils préexistants (8). On peut dès lors légitimement s'interroger sur les intentions réelles d'un tel projet. La CGT s'est d'ailleurs manifestée auprès des ministères concernés.

3. Le point commun de ces initiatives est de conduire à une confrontation directe entre une protection des

affaires – dont la nécessité et la proportionnalité ne sont guère motivées autrement que par des affirmations générales et péremptoires – et la réelle possibilité pour les salariés d'exercer leurs droits constitutionnels : « *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail, ainsi qu'à la gestion des entreprises* » (8^e alinéa du Préambule de la Constitution). C'est bien ce qu'a parfaitement perçu le Tribunal lorsque, dans l'ordonnance rapportée, il énonce, par une formule inspirée : « *Ce texte spécial [l'article L. 2325-5], qui constitue une exception légale au droit à l'information des salariés à travers leurs représentants, ne permet pas à l'employeur de se prévaloir de la confidentialité de l'ensemble des documents remis dans le cadre d'une procédure d'information-consultation légalement obligatoire, sauf à la priver de sa substance en privant les élus de toute possibilité de communication avec les salariés* ».

4. En refusant à la société Adia la possibilité d'invoquer l'obligation de discrétion pour certaines parties de son projet de rapprochement opérationnel et du plan de départ volontaires et en déclarant nuls les tampons « confidentiel » portés sur les pages considérées, le juge des référés a rappelé des principes déjà posés par la loi et les tribunaux, mais il va plus loin en indiquant : « *Les éléments qu'elle a ultérieurement visés comme tels (NDA : confidentiel) concernent, en outre, la présentation des modalités du projet de regroupement, les avantages qui en sont attendus et les impacts sur les postes Adecco France/Adia, avec le détail des suppressions de postes envisagées dans chaque agence, qui constituent l'objet même de la consultation du comité d'entreprise, qu'elle a mises en œuvre, et ne peuvent donc revêtir un caractère confidentiel à l'égard des salariés, dont le comité d'entreprise doit, en application de l'article L. 2323-1 du Code du travail, pouvoir traduire l'expression collective dans le cadre des décisions relatives à la gestion et l'évolution de l'entreprise* ». On ne saurait être plus clair : la confidentialité ou la discrétion (9) ne peut être admise sur des thèmes constituant, par nature, l'objet même de la consultation du comité d'entreprise, au tout premier rang desquels l'emploi. En ces temps de célébration convenue du trentième anniversaire des

(5) V. obs. C. Ménard, préc.

(6) Souligné par nous, JO AN 2^e séance du 28 juin 1965, p. 2711.

(7) De la proposition de loi du député UMP Carayon à la réflexion de Pierre Moscovici, voir article D. Cosnard « Contre l'espionnage industriel, Bercy relance l'idée d'instituer un secret des affaires », lemonde.fr, 6 oct. 2012.

(8) P. Berlioz, Quelle protection pour les informations économiques secrètes de l'entreprise ?, RTD Com. 2012, p. 263 ; S. Detraz, Application de l'abus de confiance à des

informations, JCP éd. G 2012, p. 322 ; K. Haeri, Laissez la loi de blocage tranquille !, Gaz. Pal. 29 fév. 2012, p. 7 ; J. Lasserre-Capdeville, Le délit de violation du secret de fabrique, AJ Pénal 2011, p. 459 ; C. Le Stanc, Une protection pénale du secret des affaires ?, revue Propriété industrielle, oct. 2009 ; M. Malaurie-Vignat, Réflexions sur la protection du patrimoine informationnel de l'entreprise contre le piratage économique, Recueil Dalloz 2012, p. 1415.

(9) Obs. C. Ménard, préc. ; J. Pélessier, E. Dockès, G. Auzero, Droit du travail, 26^e ed., 2011, Précis Dalloz, p. 1208.

lois *Auroux*, cette ordonnance rappelle, de manière concrète et efficace, que la citoyenneté ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise. Ainsi, l'information et la consultation du comité d'entreprise sur un projet intéressant l'emploi des salariés doit s'inscrire dans un processus d'expression collective des salariés. Les restrictions liées à la confidentialité ne peuvent pas concerner ces sujets. Un texte étendant le secret des affaires à ces sujets se heurterait irrémédiablement à un problème de constitutionnalité vis-à-vis de l'alinéa 8 du Préambule de 1946.

L'initiative du comité d'entreprise d'Adia mérite être reprise par d'autres : les comités d'entreprise ne doivent pas hésiter à s'adresser au juge afin de les autoriser à rétablir et entretenir les liens avec les salariés que justifient leur mission ; cette action en justice est

également susceptible d'inspirer le législateur, et plus largement les pouvoirs publics, dans leurs projets, car elle met en lumière le rôle de chacun : avant d'être un interlocuteur du chef d'entreprise, le comité d'entreprise assure *d'abord* l'expression collective des salariés. Permettre l'accès de tous à l'information concernant son emploi, donc sa vie, est un élément important de la vie démocratique.

Compte tenu toutefois des moyens que suppose de mobiliser une telle action en justice, les Comités ne doivent pas non plus se laisser retarder et entraver dans leur action ; sans saisir le juge, ils doivent ne pas hésiter à écarter les déclarations de confidentialité manifestement abusives et rétablir d'office le lien avec les salariés.

Claudy Ménard et Arnaud Mazières