

**SYNDICAT PROFESSIONNEL – Délégué syndical – Exercice du mandat – Sanction disciplinaire
– Utilisation de la messagerie électronique – Invitation d'un militant syndical extérieur – Affichage des
communications syndicales – Délits d'entrave et de discrimination constitués.**

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE DE NANTERRE (17^e Ch. corr.), 15 octobre 2010

SAS Sorin CRM

MOTIFS :

Le 19 octobre 2007, les services de l'Inspection du travail ont dressé un procès-verbal à l'encontre de P., directeur des relations industrielles de la société ELA Médical, devenue par la suite la SAS Sorin CRM, pour des faits de discrimination syndicale contre Juan F., délégué syndical CGT.

Il résulte du procès-verbal que, dans le cadre d'importants projets de restructuration de l'entreprise, l'Inspection du travail a été informée de la situation de M. F. qui s'était vu notifier une sanction disciplinaire, en l'espèce un avertissement, qui avait été prise par l'employeur en considération de l'exercice de l'activité syndicale du salarié.

La lettre d'avertissement adressée le 22 mai 2007 par M. P. à M. F. fait suite à l'entretien préalable qui s'est tenu le 2 mai 2007, auquel M. F. s'était fait accompagner de Mlle T., déléguée du personnel et membre du comité d'entreprise, et fonde la sanction sur trois motifs :

- l'utilisation non autorisée de la messagerie électronique de l'entreprise pour les communications syndicales,

- l'invitation d'une personne extérieure à une réunion syndicale sans information préalable de la direction,

- l'affichage d'un document sur le panneau syndical sans transmission simultanée du document à la direction.

La lettre souligne que ces manquements se sont déjà répétés dans le passé.

Il est établi tant par les éléments de la procédure que par les déclarations à la barre de M. P. et de M. F. que c'est à l'occasion de la réunion syndicale organisée par M. F. le 17 avril 2007 que celui-ci a commis les manquements reprochés par son employeur. Les précédents invoqués tant par la lettre d'avertissement que par M. P. ne sont pas établis de façon certaine et précise.

Sur le premier motif de la sanction disciplinaire, M. F. confirmant ses précédentes déclarations, a indiqué, à l'audience, qu'ayant eu tardivement connaissance du lieu où pouvait se tenir la réunion du 17 avril 2007, il n'avait pas eu d'autre moyen pour informer rapidement le personnel que d'utiliser la messagerie électronique de l'entreprise, ce que faisait régulièrement les autres représentants du personnel.

M. P. a confirmé qu'il n'avait informé M. F. du prêt de la salle que la veille au soir, arguant que les salles disponibles sont peu nombreuses et qu'il avait été lui-même informé tardivement. Il considérait, néanmoins, que pour informer le personnel, M. F. aurait pu utiliser le panneau d'affichage le lendemain matin sans avoir à recourir à la messagerie électronique. Il a rappelé qu'en l'absence d'un accord d'entreprise sur l'utilisation de la messagerie électronique par les représentants du personnel, puisque depuis l'accord de 1999 qui ne le prévoyait pas, le projet d'accord qui incluait ce point n'avait pas encore pas abouti, il n'avait autorisé aucun des représentants syndicaux à utiliser l'outil internet, ce que les autres représentations syndicales, à l'exception de celle de M. F., respectaient.

Sur le deuxième motif de la sanction disciplinaire, M. F. a reconnu qu'il aurait dû informer la direction de son entreprise de l'invitation de M. M. à la réunion syndicale qui s'est tenue dans l'enceinte de l'entreprise, mais que dans les conditions de

précipitation dans lesquelles cette réunion s'était finalement tenue, il avait omis de le faire, soulignant néanmoins que son invité avait décliné son identité et le sigle de son organisation syndicale au bureau des entrées.

M. P. a, quant à lui, relevé qu'il était formellement interdit à quiconque de faire entrer une personne étrangère sans l'accord de la direction et que le seul enregistrement du nom et du sigle à l'entrée n'était pas suffisant, d'autant que le sigle figurant sur la fiche d'entrée ne permettait pas d'identifier précisément qu'il s'agissait d'une organisation syndicale.

Sur le troisième motif, M. F. a affirmé avoir remis le 17 avril 2007 en main propre au directeur des ressources humaines, M. L., ainsi qu'à la secrétaire de direction, puis mis au courrier destiné à la direction, le tract qu'il a affiché. En l'espèce, il s'agissait d'un communiqué de quatre pages de la CGT au niveau national.

M. P. a contesté que ce tract avait été remis en main propre à M. L. et à la secrétaire et a affirmé en avoir pris connaissance seulement le lendemain à la réception du courrier interne.

SUR CE :

SUR L'ACTION PUBLIQUE

Sur la nullité des citations : (...)

Sur les motifs de la sanction disciplinaire :

L'article L. 2142-6 du Code du travail prévoit qu'un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise, l'accord d'entreprise définissant les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion.

L'accord de droit syndical signé le 9 juillet 1999 encore applicable à ce jour dans la société Sorin CRM indique que « Les parties signataires considèrent que l'information du personnel fait partie de l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou de délégué syndical. A ce titre, et face au développement rapide des nouvelles technologies de l'information, elles considèrent de leur devoir de mener une réflexion de fond sur le développement de ces technologies et de leur mise à disposition pour l'information du personnel ».

Bien qu'ancien, surtout si l'on considère l'avancée technologique de l'intranet et la généralisation de son usage dans la société et dans les entreprises, cet accord n'a pas été révisé depuis et ce malgré le projet d'accord syndical élaboré en 2007, lequel prévoit l'accès intranet et internet aux organisations syndicales, qui n'a toujours pas abouti.

Il est établi par l'ensemble des témoignages recueillis au cours de l'enquête, mais aussi par les déclarations de M. P. que celui-ci autorise la diffusion par intranet des informations par les représentants du personnel (comité d'entreprise et délégués du personnel).

Or M. F. a utilisé la messagerie électronique de l'entreprise pour informer le personnel, dans l'urgence, du lieu et de la date d'une réunion syndicale et non pour diffuser un tract syndical. Dès lors, compte tenu des éléments exposés ci-dessus, en particulier de la tolérance de la direction pour l'utilisation de l'intranet par les représentants du personnel

pour l'information au sein de l'entreprise, l'utilisation qui en a été faite par M. F., dans un but purement informatif, ne peut lui être reprochée.

L'article L. 2142-10 du Code du travail dispose que les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux syndicaux ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans d'autres locaux mis à leur disposition.

M. F. a admis avoir commis l'erreur d'inviter M. M. à la réunion syndicale du 17 avril 2007 sans en avoir demandé préalablement l'autorisation à la direction.

L'examen de la fiche du Bureau des entrées permet de constater que M. M. a bien déclaré son nom, le sigle de son organisation syndicale ainsi que le nom de la personne qui l'invitait et les horaires d'entrée et de sortie, ce qui n'est pas le cas de la plupart des autres visiteurs.

S'il peut être reproché à M. F. de ne pas avoir sollicité l'autorisation de son employeur, il n'en reste pas moins que la visite de M. M. a été déclarée à l'entrée de l'entreprise sans aucune ambiguïté, ni dissimulation. L'erreur commise par M. F., qu'il a immédiatement reconnue et qu'il a mise sur le compte de la précipitation et des conditions particulières dans lesquelles a été préparée la réunion syndicale, ne revêt pas un caractère de gravité suffisant pour justifier une sanction disciplinaire.

Enfin, sur l'obligation de transmettre à l'employeur, simultanément à l'affichage, un exemplaire des communications syndicales qui est prescrite par l'article L. 2142-3 du Code du travail, M. F. affirme qu'il a remis en main propre un exemplaire du tract affiché le 17 avril 2007 au directeur des ressources humaines, M. L., lequel l'a contesté.

Par ailleurs, un exemplaire a également été transmis à la direction par le biais du courrier interne, ce que M. P. confirme puisqu'il indique avoir reçu l'exemplaire en question le lendemain matin à la réception du courrier.

S'il est exact que M. F. n'établirait pas le caractère simultané de la remise du document, il n'en reste pas moins qu'il en a bien remis un exemplaire à la direction par le courrier interne. En outre, c'est dans le cadre de l'exercice normal de son activité de délégué syndical que M. F. a commis cette irrégularité, et non en abusant de ses prérogatives. Dès lors son employeur, sauf à commettre une entrave au droit syndical, ne pouvait user de son pouvoir disciplinaire pour sanctionner cette irrégularité.

Sur le caractère discriminatoire de la sanction :

Il résulte des éléments développés précédemment que M. F., délégué syndical depuis plus de vingt ans au sein de l'entreprise, fait l'objet d'un traitement différent de celui des autres salariés.

En effet, alors qu'elle n'est autorisée pour aucun membre du personnel, l'utilisation de la messagerie électronique de l'entreprise n'est pas sanctionnée pour les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise ou du CHSCT.

De nombreux visiteurs extérieurs à l'entreprise ne se sont pas pliés aux règles d'enregistrement à l'entrée sans que les salariés ayant invité ces visiteurs soient sanctionnés.

De plus, les irrégularités relevées par la direction de l'entreprise, lorsqu'elles sont établies, n'ont pas un caractère de gravité tel qu'elle puissent servir de fondement à une sanction disciplinaire. Enfin, les motifs de la lettre d'avertissement adressée à M. F., qui n'avait jamais été sanctionné auparavant, sont liés à son activité syndicale.

M. P. et la société Sorin, qui justifient leur décision par de nombreux précédents dans le comportement de

M. F. sans en rapporter la preuve, ne pouvaient ignorer le caractère disproportionné de la sanction avec les irrégularités invoquées, lesquelles étaient pour certaines tolérées de la part des autres salariés, ni que cette sanction était prise pour des faits se rapportant à l'activité syndicale de M. F..

Il en résulte que la sanction disciplinaire prise à l'encontre de M. F. revêt un caractère discriminatoire lié à l'appartenance syndicale de ce dernier et que le délit de discrimination syndicale étant caractérisé dans tous ses éléments, il y a lieu d'en déclarer coupables M. P. ainsi que la société Sorin, lesquels seront condamnés selon les termes du dispositif.

Il n'y a pas lieu d'ordonner l'affichage du jugement. SUR

L'ACTION CIVILE :

M. F. et le syndicat CGT ELA Médical se constituent partie civile et sollicitent, chacun, la somme de 3 000 euros. Ils demandent, en outre, que soit ordonné l'affichage du jugement pendant un mois au sein de l'entreprise ainsi qu'une somme de 1 500 euros au titre de l'article 475-1 du Code de procédure pénale.

Leurs demandes sont recevables ; qu'elles sont fondées sur le préjudice résultant du délit de discrimination syndicale et doivent être ramenées à la somme de 2 000 euros pour M. F. et à la somme de 1 000 euros pour le syndicat CGT ELA Médical, sommes au paiement desquelles M. P. et la société ELA Médical seront solidairement tenus.

Il sera également alloué aux parties civiles la somme de 1 000 euros en application de l'article 475-1 du Code de procédure pénale.

Il convient de rejeter le surplus des demandes.

PAR CES MOTIFS :

Déclare Gérard P. coupable pour les faits qualifiés de discrimination syndicale par un employeur, faits commis courant 2007 au Plessis-Robinson.

Vu les articles susvisés :

Condamne P. à une amende délictuelle de 2 000 euros.

Vu les articles 132-29 à 132-34 du Code pénal :

Dit qu'il sera sursis totalement à l'exécution de cette peine dans les conditions prévues par ces articles.

Déclare la SAS Sorin CRM anciennement dénommée ELA Médical coupable pour les faits qualifiés de discrimination syndicale par un employeur, faits commis courant 2007 au Plessis-Robinson.

Vu les articles susvisés :

Condamne la SAS Sorin CRM anciennement dénommée ELA Médical à une amende délictuelle de 6 000 euros

SUR L'ACTION CIVILE :

Condamne solidairement M. P. et la SAS Sorin CRM anciennement dénommée ELA Médical à payer à M. F., partie civile, la somme de 2 000 euros à titre de dommages-intérêts.

Condamne solidairement M. Gérard P. et la SAS Sorin CRM anciennement dénommée ELA Médical à payer au syndicat CGT ELA Médical, partie civile, la somme de 1 000 euros à titre de dommages-intérêts.

(M. Lagarde, prés. - M^{es} Iweins, Tourniquet, av.)

Note.

Il est assez peu fréquent qu'une sanction disciplinaire (avertissement) infligée à un délégué syndical pour des faits liés à l'exercice de son mandat fasse l'objet de poursuites pénales et de condamnation pour délit d'entrave ou de discrimination (1). Le plus souvent c'est le juge prud'homal qui est saisi pour que soient annulées lesdites sanctions. Il est en effet bien affirmé maintenant « *qu'une sanction disciplinaire ne peut être prononcée qu'en raison de faits constituant un manquement du salarié à ses obligations professionnelles envers l'employeur* » (2). Cet arrêt qui concerne des élus du personnel précise : « *alors que le retard reproché aux salariés concernait l'exercice de leurs mandats respectifs* ».

L'avertissement et ses circonstances ont fait l'objet de poursuites pénales pour délit d'entrave et de discrimination à la suite d'un procès-verbal établi par l'inspecteur du travail et de constitutions de parties civiles du délégué syndical et du syndicat CGT de l'entreprise.

Pour lui infliger un avertissement, l'employeur reprochait au délégué syndical d'avoir utilisé la messagerie électronique de l'entreprise pour appeler à une réunion, d'avoir invité une personnalité syndicale extérieure à cette entreprise à participer à ladite réunion sans information préalable, et enfin, d'avoir affiché une invitation de cette réunion sans avoir communiqué simultanément cette annonce à la direction.

Le Code du travail assortit l'utilisation de la messagerie électronique par les syndicats d'un accord passé avec l'employeur (art. L. 2142-6 du Code du travail). L'invitation d'un syndicaliste extérieur pour une réunion dans des locaux autres que syndicaux doit recueillir l'accord de l'employeur (art. L. 2142-10).

Un exemplaire des communications syndicales destiné à l'affichage doit être transmis simultanément à l'employeur (art. L. 2142-3).

Les circonstances et notamment la restructuration importante de l'entreprise, objet de la réunion, l'accord tardif de l'employeur pour octroyer une salle de réunion ont fait que le délégué syndical a pu commettre des erreurs dans l'utilisation de ses droits.

Le délit d'entrave est constitué par la seule mise en œuvre du pouvoir disciplinaire par l'employeur pour des faits intrinsèquement liés à l'exercice du mandat lui-même (3).

Au-delà du délit d'entrave, il est intéressant de noter que c'est la différence de traitement frappant le délégué syndical qui est soigneusement examinée et constitue le délit de discrimination (art. L. 2141-7 et L. 2146-2).

En effet, des salariés invitent des personnes extérieures sans autorisation et sans être sanctionnés. Et les visiteurs, dans ce cas, n'ont pas à décliner leur identité, alors que l'invité du délégué syndical CGT a dû le faire.

C'est aussi parce qu'un accord aurait dû aboutir sur l'utilisation du réseau intranet par les syndicats (4) que le juge retient le délit d'entrave constitué par la sanction disciplinaire.

Cette entrave est aggravée par le comportement discriminatoire de l'employeur qui tente d'empêcher cette utilisation par le délégué syndical CGT, alors qu'il l'a autorisée pour les élus représentants du personnel.

On rapprochera cette décision pénale d'une décision du juge administratif annulant une sanction disciplinaire faisant suite aussi à l'utilisation de la messagerie électronique pour appeler à participer à une manifestation (5).

Les syndicats qui n'ont pas encore l'usage des messageries internes se voient encouragés à redemander la conclusion d'accords et, à défaut, à utiliser pour la communication avec les salariés le réseau existant. La loi prévoyant ces accords a maintenant sept ans d'existence !

La recevabilité de l'action du délégué et du syndicat contre ces délits et la réparation du préjudice causé par les sanctions disciplinaires est acquise (6), ce qui devrait inciter les syndicats à faire sanctionner par le juge pénal ces obstacles sérieux à leur activité. La condamnation pénale conservant une valeur pédagogique certaines pour les personnes physiques et morales.

Pascal Rennes

(1) CA Bordeaux (3^e Ch. Corr.) 11 février 2003, Dr. Ouv. 2003, p. 241, s'agissant d'un avertissement pour des propos critiques à l'égard de la direction. Cet auteur souligne que le contrôle de l'exercice des mandats ne devrait relever que des mandants, c'est-à-dire du syndicat, des syndiqués ou des électeurs et échapper à l'employeur. Conclusion voisine de celles soutenues dans notre revue, CPH Bolbec (dép.) 21 fév. 1992, Dr. Ouv. 1992 p. 198, et à propos de l'exercice du droit d'affichage : F. Saramito, Dr. Ouv. 1973 p. 372.

(2) Cass. Ch. Soc. 30 juin 2010 n° 09-66792, RJS 2010 n° 792, et L. Beziz "Le pouvoir disciplinaire à l'épreuve des mandats", SSL n° 1462 p. 12 ; add. CA Toulouse (4^e Ch. Soc.), 6 juin 2002, Dr. Ouv. 2003, p. 239.

(3) Sur l'évolution de la jurisprudence et les débats à propos de l'autonomie du mandat : M. Grévy "Fautes commises dans l'exercice du mandat", Encyclopédie Dalloz Rép. Travail, Droit syndical, n° 677 et s.

(4) L'article L.2142-6 du Code du travail, disposition instaurée par la loi du 4 mai 2004 ; T. Bonnemye « L'utilisation des nouvelles technologies par les syndicats et le CE », RPDS 2011 p. 97.

(5) TA de Besançon (1^{re} Ch.) 19 décembre 2006, Dr. Ouv. 2007 p. 486, note A. de Senga.

(6) Cour de cassation (Ch. Crim.) 30 octobre 2006 n° 05-86.380, Dr. Ouv. 2007 p. 44.