



Liberté syndicale et intranet

publié le 26/10/2011, vu 3459 fois, Auteur : [Mourot](#)

Internet et même plus encore internet est un vecteur de communication. Aussi, les organisations syndicales souhaitent elles aussi bénéficier de ce vecteur pour mener à bien leurs revendications, concrétisant ainsi leur liberté syndicale. L'arrêt de la Cour de cassation, en chambre sociale, du 21 septembre 2011 (n° 1825 Sté Cap Gemini Service c/ Syndicat Cap Gemini alliance sociale CG-AS) répond à l'interrogation suivante : peut-on légitimement pour un employeur restreindre l'accès au service intranet aux seules organisations syndicales représentatives ?

1. Liberté syndicale et constitution d'une section syndicale :

La liberté syndicale, liberté ayant une valeur constitutionnelle (art.6 Préambule de la Constitution de 1946), tend à se réaliser au sein d'une institution : *la section syndicale*. Celle-ci, en vertu de l'article L.2142-1 du Code du travail, peut être constituer soit par une organisation syndicale représentative soit par une organisation syndicale non représentative sous réserve qu'elle satisfasse aux différents critères de représentativité.

Ainsi, le législateur par la loi du 20 août 2008 a entendu placer toutes les organisations syndicales sur un même *pied d'égalité*. Preuve en est, le législateur a créé un nouveau personnage pour le paysage syndical : le représentant de la section syndicale (RSS). Celui-ci a été ainsi créé pour favoriser l'expression syndicale de syndicat non représentatif. Son but étant de devenir représentatif au prochaine élection puisqu'à défaut son mandat prend fin automatiquement (L.2142-1-1).

Tirant les conséquences de ces développements, la société Cap Gemini Service a entendu subordonner l'accès de son site intranet à une condition de représentativité. Est-ce méconnaître le principe d'égalité énoncé plus haut ?

La Cour de Cassation, dans le présent arrêt, affirme qu'en vertu des articles L.1242-3 et suivants, l'affichage et la diffusion des communications syndicales à l'intérieur de l'entreprise sont liés à la constitution par les organisations syndicales d'une section syndicales, laquelle n'est pas subordonnée à une condition de représentativité.

2. Liberté syndicale et intranet :

Au delà de la liberté de constitution dont est pourvue la section syndicale, bénéficie-t-elle d'une totale liberté d'expression ?

A ce sujet, il convient de rappeler que la section syndicale est tenue de respecter une certaine confidentialité dans les informations délivrées, et ce d'autant plus qu'elles auront vocation à être diffusées à l'extérieur de l'entreprise (Soc. 5/03/2008).

Intranet pose une double difficulté de régulation pour l'employeur.

- D'une part, il y a l'accès à la *messagerie professionnelle* via intranet permettant ainsi à la section syndicale de communiquer directement via un mail avec les salariés. Le problème soulevé par cette pratique est le risque de trouble qu'elle peut générer (bug informatique, temps de travail...). Aussi, la jurisprudence a admis très tôt deux conditions pour limiter ces problèmes. Par un arrêt de la chambre sociale de la Cour de Cassation du 25 janvier 2005, la diffusion de message syndicaux au moyen de la messagerie professionnelle n'est possible qu'à la condition, soit d'être autorisée par l'employeur soit d'être organisée par voie d'accord d'entreprise.
- D'autre part, suite à cet épisode et au développement d' intranet, le législateur a entendu réguler l'usage de *site syndical sur l' intranet* par la loi du 20 août 2008. L'article L.2142-6 permet d'encadrer l'usage d' intranet par les organisations syndicales au moyen d'un accord d'entreprise. Cet accord définit en outre les modalités de mise à disposition, en précisant les conditions d'accès. A titre d'exemple, un employeur peut limiter cette expression syndicale en imposant une condition d'existence d'un lien entre le contenu de l'information et la situation de l'entreprise, pour éviter tout abus (soc. 22/01/2008). Mais est-ce qu'imposer une condition de représentativité était possible ?

A ce titre, la Haute juridiction répond par la négative et, en reprenant le principe d'égalité, rappelle que les dispositions d'une convention ou d'un accord collectif visant à faciliter la communication des organisations syndicales ne peuvent être limitées aux seuls syndicats représentatifs et doivent bénéficier à tous les syndicats qui ont constitué une section syndicale. La notion de section syndicale est donc centrale pour parler de liberté syndicale au sein de l'entreprise.