

L'information syndicale s'arrête-elle à la porte des réseaux d'entreprise ?

JOËLLE BERENGUER-GUILLON ET ISABELLE POTTIER (*) - LES ECHOS | LE 26/03/2003

Pour avoir été empêchée d'être sur l'intranet sur lequel figuraient notamment les quatre autres organisations syndicales de l'entreprise, la CGT a assigné Renault en justice, afin que le site soit mis à sa disposition, amenant ainsi les juges à se prononcer sur l'accès aux réseaux d'entreprise par les organisations syndicales, alors que rien n'est prévu dans le Code du travail.

Les activités syndicales n'échappent pas au phénomène Internet et de grandes entreprises ont déjà négocié et signé des accords avec les syndicats. Les sites syndicaux passent aujourd'hui la barre des prétoires, obligeant le juge à édicter des règles en attendant que les textes s'adaptent à cet outil de communication. Beaucoup d'entreprises ont aujourd'hui généralisé l'intranet et les organisations syndicales sont de plus en plus nombreuses à souhaiter y avoir accès. Pour autant, l'employeur a-t-il l'obligation d'ouvrir son intranet aux organisations syndicales non signataires d'un accord ? C'est la question qui a été posée aux juges à propos de l'intranet de l'entreprise Renault.

N'ayant pas accepté de signer la charte portant précisément sur les conditions d'accès et d'utilisation de l'intranet par les organisations syndicales, la CGT s'était en effet vu refuser le droit d'accès à l'intranet de l'entreprise (1). Le syndicat refusait notamment d'adhérer à l'article 17 de la charte traitant de « l'utilisation du réseau », destiné à mettre des informations à la disposition des salariés de l'entreprise conformément à la réglementation des panneaux d'affichage, en formalisant, en conséquence, diverses interdictions d'usage comme le téléchargement de vidéo et autres images animées ou bandes-son, l'interactivité, le streaming, la diffusion de tracts par messagerie, le « spam », les forums et le « chat », les « applets » java, moteurs de recherche et « cookies ». La CGT s'y était refusée pour, dit-elle, « ne pas voir limiter ses diverses expressions (tracts, affichage, etc.) et n'accepter ni censure ni limitation à sa liberté d'expression ». Or, la charte précisait que l'adhésion obligatoirement totale et sans réserve était une condition nécessaire pour avoir le bénéfice d'accéder à l'intranet de l'entreprise.

Si les salariés disposent d'un droit d'expression au sein de l'entreprise et jouissent, également, de la liberté d'expression reconnue par différents textes à valeur constitutionnelle, ceux-ci s'exercent pleinement dans le cadre des limites fixées par le Code du travail notamment, en matière de diffusion de tracts, d'affichage des communications syndicales ou encore d'aménagement du local syndical (2). A ce titre, il est intéressant de noter que la cour d'appel de Paris a jugé le même jour (3) que, en l'absence d'accord d'entreprise ou d'usage dérogatoire, la diffusion d'un message électronique de nature syndicale envoyé aux salariés d'une entreprise sur leur messagerie professionnelle qui n'est utilisable que pendant les heures de travail et non aux heures d'entrée et de sortie constitue une transgression évidente des conditions posées par l'article L.412-8 du Code du travail relatif à la diffusion d'informations syndicales dans l'entreprise. En conséquence, elle a confirmé en toutes ses dispositions l'ordonnance de référé ayant fait cesser sous astreinte l'envoi de ces messages qui, par l'intrusion ainsi réalisée au cours du temps de travail, causait à l'employeur un trouble manifestement illicite.

Quoi qu'il en soit, le Code du travail ne prévoit pas d'obligation de donner aux organisations syndicales l'accès aux réseaux de l'entreprise. Il est vrai également que le Code n'a pu anticiper le développement des technologies de l'information. C'est pourquoi le tribunal de grande instance de Nanterre a considéré comme illégal, car constitutif d'une discrimination, le refus d'offrir un accès aux outils de communication de l'entreprise, même si la décision d'exclusion est fondée sur le refus de se conformer aux règles fixées dans l'accord. Le tribunal a estimé que la CGT devait pouvoir en bénéficier indépendamment de son absence de signature. Cette obligation ne signifie pas pour autant que les syndicats non signataires

peuvent s'affranchir des règles et principes fixés pour les syndicats signataires. Le tribunal a en effet considéré que la CGT se devait, comme les signataires, d'appliquer la charte « *telle qu'elle est, jusque dans les contraintes convenues en contrepartie des droits reconnus dans le souci légitime de la préservation des intérêts de chacune des parties à l'accord* ». Ce faisant, il juge que la charte s'impose dans sa totalité à tout bénéficiaire, qu'il soit signataire ou non, puisque « *de valeur normative* » à l'égard de tous les syndicats.

A ce jour, les entreprises favorisent peu l'interactivité entre les organisations syndicales et leurs salariés dans le cadre des accords déjà signés. Toutefois, ces accords sont signés pour des durées déterminées, les entreprises souhaitant, grâce aux bilans qui seront établis, faire évoluer, souvent vers plus de « liberté », l'expression syndicale sur leurs réseaux.

Qu'il s'agisse d'accords définissant les règles d'usage devant être respectées par les salariés ou de documents négociés qui peuvent prendre la forme d'annexes au règlement intérieur, les chartes prennent une importance incontestable et deviennent nécessaires pour opérer une régulation désormais encouragée par les tribunaux. ●

(*) Avocats, Alain Bensoussan-Avocats. (1) TGI Nanterre, 31 mai

2002. (2) C. du trav., art. L. 412-1 et s. (3) CA Paris 14e Ch. B, 31 mai 2002. JOËLLE BERENQUER-GUILLON ET ISABELLE POTTIER (*)