

Imprimer ce dossier

fermer cette fenêtre



L'expression syndicale via les NTIC

I - Intranet: un espace contrôlé

Sous-estimer l'importance de ce que l'on qualifie communément de nouvelles technologies d'informations (N.T.I.C) serait, aujourd'hui, une grave négligence, voire une erreur.

Internet, intranet peuvent et doivent, en effet, constituer des instruments favorisant l'expression syndicale. Comment, dans ce cadre, le droit appréhende-t-il l'action syndicale sur ces nouveaux réseaux de communication?

L'étude que nous vous proposons ici, tirée de la revue *InFojuridiques* (n°33 mars 2001), nous incite à cette réflexion sur les difficultés juridiques que soulève l'exercice du droit syndical et plus particulièrement les dispositions relatives à la communication syndicale à travers internet et intranet.

A) Un réseau aux mains de l'employeur

Intranet peut se définir comme: «le réseau qui relie entre eux tous les ordinateurs d'une société et qui permet de bénéficier des techniques de l'internet liées à l'ergonomie, la standardisation des outils, la facilité d'accès ... Les informations sont véhiculées par le biais de pages Web, de forums de discussion ou de courriers électroniques[1]». En résumé l'intranet, c'est l'utilisation des techniques de l'internet limitée au sein de l'entreprise.

La question qui se pose bien évidemment ici est de déterminer si un syndicat peut utiliser le réseau intranet de l'entreprise en vue de mettre en œuvre les dispositions de l'article L. 412-8 du Code du travail[2].

Les avis sont, sur ce problème, unanimes. D'un point de vue strictement juridique, aucune disposition ne contraint l'employeur à ouvrir le réseau interne aux organisations syndicales. Il existe, par conséquent, une liberté totale pour l'employeur de refuser ou d'accorder l'accès à ce réseau considéré comme un simple outil de travail.

Ce pouvoir de l'employeur d'ouvrir ou de fermer l'accès au réseau, confirmé par une réponse ministérielle du 1er février 1999[3], peut aisément être qualifié de discrétionnaire. Il n'en reste pas moins que l'exercice de ce dernier doit obéir à certains principes et qu'il peut faire l'objet d'un aménagement conventionnel.

[1] LAMY, «Droit de l'informatique et des réseaux», édition 2000, n°4258.

[2] Art. L. 412-8. «L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage. Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Le contenu de ces affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse. Dans les entreprises de travail temporaire, les communications syndicales portées sur le panneau d'affichage doivent être remises aux salariés temporaires en mission ou adressées par voie postale, aux frais de l'entrepreneur de travail temporaire, au moins une fois par mois».

[3] Rép. Min., n°12090, J.O.A.N. Q, 1er février 1999, p.618.

B) Internet et expression syndicale

1) L'affichage des communications syndicales

Si l'employeur a le choix d'ouvrir ou non le réseau intranet aux organisations syndicales, cette liberté doit respecter certains principes du droit syndical.

L'employeur sera ainsi tenu de respecter les dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 412-2 du Code du travail au terme duquel «le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque».

Ce principe est, selon nous, de nature à empêcher l'employeur d'ouvrir le réseau à certains syndicats tout en refusant l'accès à d'autres. L'employeur qui déciderait, par conséquent, de faire bénéficier un syndicat du réseau intranet devra le faire pour tous.

La question que l'on peut se poser reste de savoir si le bénéfice de ce nouvel espace de communication doit être réservé aux syndicats représentatifs? L'article L. 412-2 alinéa 3 prohibe, en effet, les pressions en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale «quelconque» sans distinguer entre les syndicats représentatifs et ceux qui ne le sont pas. A l'opposé les dispositions de l'article L. 412-6 du Code du travail réservent «l'affichage des communications syndicales»[1] aux seuls syndicats représentatifs.

On pouvait certes rétorquer que la présence d'un syndicat dans l'entreprise est conditionnée à la preuve de sa représentativité (voir article L. 412-6 du Code du travail). Or c'est oublier que la représentativité n'a qu'un caractère événementiel[2], en dehors bien sûr des syndicats représentatifs de droit. Ainsi un syndicat considéré comme représentatif à un instant (t) pour désigner un délégué syndical, quelques années ou mois auparavant, pourrait être écarté du bénéfice des dispositions de l'article L. 412-18 du Code du travail si le jour où l'employeur décide d'ouvrir le réseau, le syndicat n'est plus considéré comme représentatif par ce dernier.

Il faut, dès lors, distinguer deux cas de figure.

Soit l'on considère que l'affichage sur intranet constitue une modalité nouvelle de l'action syndicale qui ne rentre pas expressément dans le cadre des dispositions de l'article L. 412-8 du Code du travail. Dans cette hypothèse, on ne saurait réserver l'accès à intranet aux seuls syndicats représentatifs sur le fondement de l'article L. 412-2 précité, la communication sur intranet constituant une modalité d'action non soumise à la condition préalable de représentativité.

Soit, au contraire, on considère que l'accès à intranet rentre dans le champ d'application de l'article L. 412-8 du Code du travail. L'affichage en réseau ne sera donc qu'une déclinaison de l'affichage classique prévu par ce dernier article et le caractère représentatif du syndicat constituera une condition nécessaire pour permettre l'accès au réseau.

On peut très légitimement penser que dans l'hypothèse d'un contentieux, les juges opteront pour le rattachement à l'article L. 412-8 du Code du travail. L'étude des accords conclus sur ce thème nous indique que les partenaires sociaux ont résolument choisi la seconde voie.

[1] Sans distinguer entre les moyens de communication et d'affichage.

[2] La représentativité n'est en effet reconnue qu'au moment où se noue la situation juridique qui en dépend (en ce sens, Cass. Soc. 3 mars 1993, RJS, 1993, n°145).

2) Aménagement conventionnel de l'accès à intranet

Face au pouvoir quasi-discrétionnaire de l'employeur, la seule solution reste celle de la négociation. C'est d'ailleurs la voie privilégiée par le ministère du travail en l'absence de norme en la matière. Dans sa réponse précitée du 1er février 1999, le ministère, par l'intermédiaire de Mme Aubry, énonce, en effet, qu'il «appartient aux organisations syndicales de rechercher par voie d'accord avec leur employeur les modalités d'accès à la messagerie générale et de diffusion de messages à caractère syndical sur celle-ci, comme cela est le cas dans certaines entreprises».

Deux questions se posent alors à la lecture de cette réponse. L'une sera relative à la nature juridique d'un tel accord, l'autre au contenu de celui-ci.

Quant à la nature juridique d'un accord portant sur l'utilisation par les syndicats du réseau intranet, on peut sans difficulté considérer qu'il constituera un accord collectif au sens de l'article L. 132-2 du Code du travail dès lors qu'il sera conclu entre une ou plusieurs organisations syndicales représentatives et l'employeur. Ces accords seront, par conséquent, soumis aux dispositions du Titre III du Livre Ier du Code du travail relatif aux conventions et accords collectifs de travail alors même que l'objet de ces accords portent sur l'exercice du droit syndical[1].

Quant au contenu de ce type d'accord. L'étude d'accords d'entreprise conclus en la matière[2] indique un respect scrupuleux des principes législatifs et jurisprudentiels régissant l'exercice du droit syndical. On peut noter que, conformément à l'article L. 412-8 du Code du travail le contenu des communications doit avoir un «caractère exclusivement syndical». Il est, par ailleurs, et toujours selon ces mêmes accords strictement interdit aux organisations syndicales de diffuser des tracts par messagerie. On voit à cette occasion resurgir l'interprétation extrêmement restrictive de la chambre sociale de la Cour de cassation sur les conditions relatives à la distribution des tracts[3].

Pour le reste, on peut distinguer deux types d'accords. Ceux qui font une application stricte des principes posés par l'article L. 412-8 du Code du travail, autorisant l'accès à ce nouvel espace de communication uniquement pour mettre des informations à destination des salariés sur un mode conforme à la réglementation des panneaux d'affichage. Enfin, ceux qui vont au-delà de la simple référence à ce dernier article en permettant, par exemple, la communication par messagerie électronique entre les salariés et les

syndicats mais qui restent toutefois dans le cadre étroit du Code du travail puisque l'article L. 412-17 du Code du travail permet déjà aux délégués syndicaux de «circuler librement dans l'entreprise et d'y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail».

En conclusion, il ne semble pas que le réseau intranet ait modifié ou bouleversé les règles relatives à l'expression syndicale, les partenaires sociaux se contentant de transposer les règles prévues dans le Code du travail.

[1] Sur la validité de tels accords voir G. Borenfreund, «La licéité des accords collectifs relatifs au droit syndical et à la représentation du personnel», Dr. Soc., 1992, p.893.

[2] Notamment Charte du 21 décembre 2000 portant sur les conditions d'accès et d'utilisation de l'intranet Renault par les I.R.P., L.S. Bref social, 24/1/2001, n°13325 ; Accord du 11 septembre 2000 relatif à l'affichage des syndicats sur l'intranet de France Telecom, L.S. Bref social, 12/9/2000, n°13232.

[3] Jurisprudence qui sera étudiée plus spécifiquement dans la 2nde partie. Voir étude « Distribution des tracts et horaires », *InFOjuridiques*, n°13, septembre 1997.

II - Internet : espace de liberté?

C'est tout du moins l'opinion commune sur le sujet. Mais est-ce véritablement le cas ? Il faut avant toute chose examiner les difficultés soulevées à l'occasion de la création d'un site Web par un syndicat (A). Nous envisagerons par la suite si l'apparition de cette nouvelle forme de communication permet une évolution des règles en matière d'action syndicale (B).

A) Création d'un site externe à l'entreprise

La création par un syndicat d'un site externe à l'entreprise est-elle possible? Le Code du travail est bien évidemment muet sur le sujet. Tout comme la jurisprudence qui n'a pas eu l'occasion de se prononcer sur ce type de problème. Il existe néanmoins un jugement du TGI rendu en référé le 17 novembre 1997[1] qui apporte certains éléments de réponse aux questions soulevées par la création d'un site de ce type.

Le jugement énonce ainsi que: «dès lors qu'il est possible de connaître les animateurs d'un site Web et de situer sans ambiguïté leurs messages dans le cadre d'un conflit social existant, la diffusion de ces derniers s'inscrit dans l'exercice du droit à l'expression directe et collective des salariés reconnu par l'article L. 461-1 du Code du travail. Il n'existe aucune raison évidente d'interdire aux salariés d'utiliser les techniques nouvelles pour l'exercice de ce droit, l'usage d'Internet pour la communication des pensées et des opinions étant soumis aux mêmes règles que l'emploi de supports traditionnels, tels que tracts ou affiches, et la liberté d'expression trouvant d'une manière ou d'une autre ses limites dans les dispositions de la loi sur la presse ou dans l'application de la théorie de l'abus de droit».

Le jugement, bien que rendu en référé, est instructif d'un triple point de vue.

Dans un premier temps, le jugement affirme clairement la liberté pour les salariés de créer un site «externe» à l'entreprise.

On peut, à cet égard, préciser que l'utilisation de la dénomination de la société dans l'adresse du site est, selon le TGI, possible dès lors que : «le contenu des messages et les indications fournies excluent que les animateurs du site puissent être confondus avec les responsables de la société».

La création de ce site doit, néanmoins, s'effectuer sous certaines conditions. C'est le second apport du jugement.

L'utilisation d'Internet sera soumise, d'une part, à la nécessaire identification des animateurs du site et, d'autre part, à la nécessité de situer les messages «dans le cadre d'un conflit social existant» la diffusion de ces derniers s'inscrivant dans le cadre de l'article L. 461-1 et s. du Code du travail.

Ces deux conditions nous paraissent surprenantes. A commencer par l'identification des animateurs du site. Certains auteurs justifient cette condition par le fait que seuls les délégués syndicaux et les personnes adhérant à la section syndicale peuvent afficher ou distribuer des tracts[2] . Cette position reste néanmoins contestable. Ainsi la jurisprudence admet qu'un syndicat puisse être dispensé de communiquer à l'employeur le nom de ses adhérents en présence de risques ou de représailles. Or, comme le souligne le professeur J.-M. Verdier, l'existence d'une telle demande qui émanerait de l'employeur «est en elle-même le signe d'un tel risque [...] la contestation établit le risque de représailles»[3] . De plus, la diffusion des messages s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L. 461-1 et suivants du Code du travail, relatifs au droit d'expression des salariés, et bénéficiant à l'ensemble des salariés de l'entreprise et pas uniquement aux salariés titulaires d'un mandat syndical.

En ce qui concerne la nécessité de situer les messages dans le cadre d'un conflit social, il aurait été facile de répondre que par nature le travail subordonné constitue une source permanente de conflit social... D'une manière plus objective, on ne voit pas ce qui subordonne la licéité d'un site à l'existence d'un conflit social, le

rôle du syndicat serait-il uniquement de promouvoir ce type d'action ? Il faut espérer que cette condition n'a été posée que dans le cas d'espèce et qu'elle ne limite pas l'expression des syndicats à ce seul cadre. L'existence des syndicats ne se justifie pas uniquement par l'existence d'un conflit social, informer, négocier, revendiquer, réclamer sont autant de droits qui ne sauraient être subordonnés à l'existence d'un conflit social.

Terminons enfin par le troisième apport du jugement relatif cette fois au contenu des messages contenus sur le site.

Il est intéressant de remarquer qu'il est fait référence à l'article L. 412-8 du Code du travail, article relatif à l'affichage des communications syndicales et aux tracts. Cette référence a vocation à jouer un double rôle. D'une part, sur la définition des modalités d'exercice de ce droit d'expression. D'autre part, sur le contenu des messages contenus sur le site. Le premier aspect ne sera évoqué qu'ultérieurement lorsque nous étudierons les incidences du Code du travail sur cette nouvelle forme de communication. Si l'on part, toutefois, du principe que les dispositions de l'article L. 412-8 du Code du travail sont applicables aux sites Internet des syndicats d'entreprises, les publications ou les affichages devront nécessairement avoir une nature « syndicale ». Ceci constitue une première atténuation au principe de liberté du contenu des communications syndicales. Par référence à l'article L. 411-1 du Code du travail qui définit l'objet même des syndicats, le contenu des communications devra, en effet, porter « exclusivement » sur « l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes unies par leurs statuts ».

Enfin, les messages délivrés par le site devront, plus classiquement, respecter les dispositions de la loi sur la presse, c'est-à-dire n'être ni injurieux, ni diffamatoires[4], le juge devait sanctionner tout ce qui pourrait constituer un abus de droit.

On peut donc, pour conclure sur ce thème, s'apercevoir que la liberté d'expression directe et collective sur Internet est strictement encadrée que ce soit en amont par le biais des conditions de création d'un site syndical, qu'en aval par le respect de principes relatifs au contenu des communications. Peut-on, dès lors encore parler de liberté totale?

Après l'étude des conditions de création d'un site externe à l'entreprise, examinons maintenant les éventuelles incidences d'Internet sur les règles relatives à l'expression syndicales.

[1] TGI de Paris référé, 17 nov. 1997, Y. Carillard et a. c/Sté Havas Editions Electroniques, T.P.S., n°6, juin 1998, p.16, repris in extenso dans la réponse ministérielle précitée.

[2] Voir en ce sens E. Jez et Laurent Tixier « Syndicalisme et réseaux informatiques », C.S.B.P., n°122, juillet 2000, p.633.

[3] Voir Observations après l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 2 oct. 1993, Malo c/U.D. CFTC Yvelines, Dr. Soc., n°12, décembre 1993, p.972.

[4] Sur ce point, on peut aussi souligner la jurisprudence sévère de la chambre criminelle de la Cour de cassation. Excédent ainsi « les limites admissibles d'une problématique ou d'un conflit social » des propos aussi inadmissibles que « le patron commence par se servir », Cass. Soc. 18 juin 1985, D.P.S., n°235, 02/09/1985 ou « le chef surmené », Cass. Crim., 23/11/1993, Bull. crim., n°351.

B) Internet et expression syndicale

Il s'agira d'étudier l'impact de cette nouvelle technique d'information et de communication sur les règles relatives à l'expression syndicale. Nous envisagerons donc dans un premier temps le problème de l'affichage de communications syndicales sur un site Web, puis nous envisagerons le problème de la distribution de tracts par le biais d'e-mails.

1) L'affichage des communications syndicales

Nous nous situons ici dans l'hypothèse où un syndicat crée un site Web dans lequel figure des informations de « nature syndicale ». Le site doit-il être assimilé à un affichage de « communications syndicales » au sens de l'article L. 412-8 du Code du travail?

Comme nous l'avons vu, le TGI de Paris considère que oui. L'affichage sur un site Web d'une communication syndicale serait donc soumis aux dispositions de l'article L. 412-8 du Code du travail qui impose, notamment, la transmission d'un exemplaire de ces communications au chef d'entreprise et un contenu syndical aux communications.

Il semble toutefois que l'on puisse soutenir une position contraire. En effet, les règles de l'article L.412-8 se justifient par le fait que l'affichage s'effectue dans l'entreprise. Or, on ne saurait considérer qu'un site Web fasse partie du périmètre de celle-ci. La considération, en outre, que les salariés aient potentiellement accès à ces communications sur leur poste de travail n'enlève rien au fait que le site soit par nature externe à l'entreprise. De plus, alors que les affichages dans l'entreprise « s'imposent » aux salariés, la lecture de communications sur un site nécessite une démarche volontaire du salarié, démarche qui peut s'exercer dans un cadre lui aussi externe à l'entreprise. On ne voit dès lors pas pourquoi l'affichage de communication sur un site Web serait soumis aux dispositions de l'article L. 412-8 du Code du travail.

Aussi pour aller plus loin que l'analyse que nous avons développée précédemment, il faudrait corriger le jugement du TGI et considérer que l'utilisation d'Internet pour la communication syndicale ne trouve ses limites que «dans les dispositions de la loi sur la presse ou dans l'application de la théorie de l'abus de droit».

Faire sortir l'affichage de communication sur un site externe à l'entreprise du champ de l'article L. 412-8 du Code du travail peut néanmoins soulever certaines difficultés. Ainsi l'employeur serait tout à fait fondé, dans le cadre de son pouvoir de direction, d'interdire aux salariés d'accéder à ce site depuis leur poste de travail sans que cette interdiction puisse faire l'objet de poursuite pour délit d'entrave.

Par ailleurs, le salarié, qui malgré l'interdiction de l'employeur, consulterait ce site pendant ses heures de travail s'exposerait très certainement à des sanctions disciplinaires[1]. On pourrait toutefois se demander si une telle sanction ne serait pas frappée de nullité sur le fondement de l'article L. 122-45 du Code du travail qui dispose qu'«aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de ses activités syndicales».

De plus, un récent jugement du TGI de Paris[2] considère que le fait de prendre connaissance des e-mails à l'insu de leur destinataire constitue une violation du secret de la correspondance. Ainsi l'employeur ne pourrait prendre connaissance du contenu des messages reçus ou envoyés au moyen des ordinateurs de l'entreprise, sous peine de sanction pénale.

La solution serait donc d'imposer à l'employeur l'affichage par ce nouveau biais. Il faut dans ce cas distinguer deux hypothèses.

Soit l'entreprise dispose déjà de panneaux d'affichage traditionnels dans ce cas rien n'oblige l'employeur à ouvrir ce nouvel espace de communication aux publications syndicales. L'article L. 412-8 alinéa 1 du Code du travail dispose, en effet, que l'affichage est effectué librement sur des panneaux « réservés à cet effet », la jurisprudence venant préciser que l'affichage ne peut être effectué en dehors de ces panneaux, sauf accord ou usage contraire[3].

Soit l'entreprise ne dispose pas de panneaux : dans ce cas, rien n'interdit à l'employeur de permettre l'affichage par le biais d'Internet, l'article L. 412-8 du Code du travail n'imposant pas une forme ou une modalité particulière d'affichage.

Mais là aussi certaines difficultés pourraient naître. Cette modalité devra être soumise à certaines conditions. Il faudra ainsi que chaque salarié puisse avoir accès à ces communications, ce qui implique notamment la mise à disposition de postes informatiques pour les salariés n'en bénéficiant pas.

De plus, cette nouvelle forme d'affichage serait susceptible d'entraîner une discrimination de fait entre les différentes sections syndicales dans l'entreprise, discrimination fondée sur le fait que les membres des différentes organisations n'auront pas les mêmes compétences en matière informatique, ce qui en pratique rendra plus difficile voire empêchera l'affichage pour certaines d'entre elles. Un contentieux pourrait alors surgir sur le fondement de l'article L. 412-2 du Code du travail qui interdit au chef d'entreprise d'employer des «moyens de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque» s'il s'avérait qu'un tel mode d'affichage favorisait une organisation syndicale mieux pourvue en matériel informatique ou plus compétente dans ce domaine.

En tout état de cause, un accord entre les différentes organisations syndicales et l'employeur semble nécessaire afin de prévenir les contentieux que la substitution d'un affichage papier par un affichage numérique, ou même la réunion de ces deux types d'affichage, pourrait engendrer.

[1] Des systèmes dits de traçage permettent en effet à l'employeur d'identifier les sites qui ont été consultés par le salarié. Ce moyen de preuve semble pouvoir être recevable devant le CPH sous réserve toutefois de porter préalablement à la connaissance du salarié, l'existence de ce système en ce sens Cass. Soc. 22 mai 1995, RJS, 7/95, n°757, p.501.

[2] TGI de Paris du 2 novembre 2000, 17e ch. corr. Virieux et autres, RJS, 2/01, n°166, et FOHebdo, n°2511 du 21 février 2001, p.13.

[3] Cass. Soc. 3 juin 1983, Bull., V, n°316.

2) Distribution de tracts et e-mails

La distribution de tracts syndicaux par le biais d'e-mails est-elle aujourd'hui possible?

Il faut, pour répondre à cette question, se demander dans un premier temps si l'on peut ou doit assimiler un e-mail à un tract au sens de l'article L. 412-8 du Code du travail.

En l'état actuel de la jurisprudence, il semble que l'on doive répondre par l'affirmative. En effet, par un arrêt du 31 mars 1998[1], la chambre sociale de la Cour de cassation considère que le document distribué aux salariés constituait un tract, peu importe qu'il leur ait été remis sous enveloppe, ce dont il résultait qu'il ne pouvait être diffusé qu'aux heures d'entrée et de sortie du personnel. Le message de la Cour de cassation est donc clair, peu importe la forme du tract, dès lors que celui-ci contient des revendications de nature syndicale et qu'il est distribué aux salariés de l'entreprise, il sera soumis aux dispositions de l'article L. 412-8 du Code du travail.

Ceci nous paraît justifié car comme le rappelle le professeur Gérard Couturier, «Ce n'est pas la forme du papier qui importe, la règle, au demeurant, vise "les publications et tracts", donc les documents divers par leur présentation». Nul doute, par conséquent, que les e-mails envoyés par les syndicats aux salariés constituent des tracts et soient soumis comme tels aux principes de l'article L. 412-8 du Code du travail.

Quelles sont ces règles ? l'article L. 412-8 énonce que les tracts peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans «l'enceinte de celle-ci » et aux «heures d'entrée et de sortie du travail».

Reprenons une par une ces deux conditions.

Distribution dans l'enceinte de l'entreprise. Ceci signifie que les publications et tracts syndicaux peuvent être diffusés en tout point de l'entreprise sous réserve toutefois de ne pas apporter un trouble injustifié à l'exécution normale du travail ou à la marche de l'entreprise[2] .

Cette condition ne semble donc pas poser de difficultés particulières. L'analyse est différente concernant les horaires de distribution. Le Code du travail énonce en effet qu'elle doit s'effectuer aux heures de travail d'entrée et de sortie du travail. La jurisprudence a, à deux reprises, eu l'occasion de préciser cette notion. Ainsi, elle a estimé que la diffusion par voie postale des documentations syndicales est interdite[3] . Qui plus est, elle considère que «la diffusion de tracts syndicaux par dépôt sur le bureau de personnels absents en dehors des horaires de travail [...] n'est pas conforme aux modalités prévues par l'article L. 412-8 du Code du travail»[4] .

Ces deux décisions semblent donc condamner la diffusion de tracts syndicaux par e-mail sur le poste de travail de chaque salarié.

Reste, par conséquent, une fois de plus, la solution négociée.

Comme le soulignent, en effet, certains auteurs «si l'employeur n'a pas cherché à résoudre par la négociation les problèmes concrets posés par la diffusion des tracts syndicaux en fonction des horaires du personnel, il paraît mal venu à reprocher aux syndicats d'avoir pris des initiatives pour assurer à leur droit de communication avec le personnel effectif, sous réserve d'abus de leur part»[5] .

Cette négociation serait ainsi fondée donc sur l'article L. 412-23 du Code du travail qui dispose que «l'employeur doit engager avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise une négociation sur les modalités complémentaires d'exercice du droit syndical».

En l'absence ou en dehors de toute négociation, on peut néanmoins espérer que la jurisprudence de la chambre sociale évolue sur ce point. Les nouvelles technologies d'information seraient dans ce cadre une belle occasion de redonner à l'article L. 412-8 du Code du travail un effet utile.

[1] Cass. Soc. 13 mars 1998, Bull., V, n°192.

[2] Cass. Crim. 27 novembre 1993, Bull. crim., n°437.

[3] Cass. Crim. 25 mai 1982, Bull. crim., n°135.

[4] Cass. Soc. 27 mai 1997, Bull., V, n°193.

[5] Voir Note de J. Savatier, sous l'arrêt du 27 mai 1997, Dr. Soc., n°7/8 1997, p.753.

[Imprimer ce dossier](#)

[fermer cette fenêtre](#)

