

## Jurisprudence

### DANGER

#### Droit de retrait

(Cassation sociale, 23 mars 2005, Andreu/Degussa Flavours)

Le droit de retrait est reconnu au salarié non seulement en cas de danger grave et imminent, mais également lorsque celui-ci avait un motif raisonnable de penser qu'existait un tel danger.

### TREIZIÈME MOIS

#### Païement

(Cassation sociale, 2 mars 2005, Igo SA/Boudjenah)

Le paiement de la prime de 13<sup>e</sup> mois au prorata temporis, pour les salariés qui quittent l'entreprise avant la date de versement, ne peut résulter que d'une convention ou d'un usage que le salarié doit prouver.

### VENTE

#### Vice caché

(Cassation civile, 1<sup>ère</sup> chambre, 25 janvier 2005, Durand/Blin)

En vendant un véhicule avec un moteur différant de celui mentionné sur la carte grise et non conforme à la réglementation technique, le vendeur a manqué à son obligation de délivrance. La vente ne pouvait, dès lors, être résolue sur le fondement de la garantie des vices cachés.

### CRÉANCIER

#### Avertissement

(Cassation commerciale, 1<sup>er</sup> février 2005, Sté Enténial/Bere)

Le créancier titulaire d'une sûreté publiée, bien qu'averti d'avoir à déclarer sa créance, s'est exécuté hors délai. Il ne peut s'opposer à la forclusion au motif que l'avis a été adressé non au siège social, mais à l'adresse indiquée sur la déclaration de créance.

### TRANSPORT

#### Faute lourde

(Cassation commerciale, 15 février 2005,

Michelin/Raynaud es qualité)

Un ensemble routier - stationné la nuit dans une enceinte clôturée, fermée à clé et gardée par une société de surveillance - a été dérobé à la suite du forçage de l'antivol du camion : la Cour ne retient pas, au vu des mesures de précautions prises, la faute lourde du transporteur de nature à écarter la clause limitative de responsabilité.

## Confidentialité

En 2005, une décision confirme que la communication syndicale reste soumise au Code du travail, même lorsqu'elle s'exprime sur le net.

# Communication syndicale sur le net Protéger la vie privée de l'entreprise

SONIA HADJALI, AVOCATE AU CABINET ALAIN BENSOUSSAN



REBAOL POUR « L'UN »

Dans cette affaire, une société avait assigné la fédération CGT pour obtenir la suppression d'informations la concernant, figurant sur un site internet. Le 11 janvier 2005, la 5<sup>e</sup> chambre du Tribunal de grande instance de Bobigny a rappelé les limites de la diffusion de telles informations à l'extérieur de l'entreprise ([www.foruminternet.org/](http://www.foruminternet.org/)). Elle a ordonné la suppression de quatre rubriques du site, sous astreintes, au motif que l'ensemble des salariés est soumis à des obligations découlant de leur contrat de travail, imposant notamment une règle de discrétion et de confidentialité. Les syndicats, qui représentent les salariés de l'entreprise, ne peuvent « s'affranchir de cette règle de discrétion laquelle, dans le cas contraire, serait réduite à néant ».

Le syndicat avait diffusé plusieurs types de documents :

- un tract syndical contenant des informations sur l'évolution des salaires, sur le chiffre d'affaires des panels et sur la rentabilité des créations publicitaires,
- un rapport sur la rentabilité de l'entreprise,
- divers documents sur sa politique salariale.

### Une obligation de discrétion pour certains documents

Le premier document a bien été qualifié par le tribunal de « tract syndical », soumis, en conséquence, aux conditions de l'article L. 412-8 du Code du travail. Sa distribution est ainsi limitée aux salariés, dans l'ensemble de l'entreprise et aux heures d'entrée et de sortie du travail. Or, la communication de

tract par internet se fait, comme le note le tribunal, à tout moment. Aussi a-t-il été jugé que cette diffusion « partout et à tous, notamment aux personnes étrangères à l'entreprise, est incompatible avec le texte qui veut en réserver la diffusion aux salariés ».

Quant au rapport sur la rentabilité de l'entreprise, communiqué dans le cadre du comité d'entreprise, le tribunal a opposé au syndicat l'obligation légale de confidentialité prévue à l'article L. 432-7 du Code du travail. Les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont, en effet, tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel. Il a précisé que « ces documents contiennent les conclusions des analyses financières des experts, qui sont par essence même confidentielles et ne sont communiqués par le chef d'entreprise qu'avec l'assurance qu'ils ne seront pas divulgués à des tiers ».

### Une divulgation limitée à une diffusion interne

Enfin, en ce qui concerne la politique salariale, le tribunal a également interdit la publication des salaires (compte-rendu des négociations salariales de 2001 à 2003 et grilles salariales correspondant). Il a estimé qu'il s'agit d'informations « strictement confidentielles et que les tiers et concurrents ne peuvent être informés de manière complète et précise sur la politique salariale de l'entreprise ».

Le retrait de ces documents a donc été ordonné dans un délai de huit jours, sous astreinte de 600 euros par jour de retard. En outre, la fédération syndicale a été condamnée à verser la somme de 6 000

### ENJEU

> Préserver la confidentialité de certaines informations relatives à la vie de l'entreprise.

### MISE EN ŒUVRE

> Introduire dans l'accord sur la communication syndicale électronique une disposition rappelant les règles de confidentialité afin de limiter l'information des tiers extérieurs à l'entreprise.

euros de dommages et intérêts du fait du préjudice subi par l'entreprise du fait de la divulgation, à des tiers et en particulier à des concurrents, de sa politique salariale, des problèmes internes de l'entreprise de sa situation financière et de son évolution. Le tribunal a déclaré que la divulgation des délibérations du comité d'entreprise est limitée à une diffusion interne, tel que prévu par les articles L. 434-4 (affichage dans l'entreprise du procès verbal de réunion du comité d'entreprise) et L. 425-5 (registre spécial des questions DP/réponses) du Code du travail. Les salariés, membres du CE, les délégués du personnel et les représentants syndicaux ne peuvent ainsi communiquer librement au public des documents relatifs à « la vie privée de l'entreprise ». En revanche, il a maintenu la diffusion de l'accord d'entreprise sur les 35 heures et le travail de nuit, car ces documents étaient déjà publics, puisque disponibles au Greffe du Conseil des Prud'hommes. ●