

## Jurisprudence

### CONCURRENCE

#### Sanction

(Conseil de la Concurrence, 12 octobre 2004, Ministre de l'Economie/Morin Système électronique)

Lorsque le Conseil de la Concurrence prononce une sanction, telle la publication de la décision, celle-ci est exécutoire dès sa notification à l'entreprise, sauf sursis ordonné par le Premier président de la Cour d'appel de Paris. L'exécution tardive peut donner lieu à une sanction pécuniaire.

### PRIME

#### Faute grave

(Cassation sociale, 22 juin 2004, Rachedi/Aude Platerie)

Le salarié qui refuse de travailler, reprochant à son employeur de ne pas lui payer une prime, peut être licencié pour faute grave s'il apparaît que la prime n'est pas due.

### LIBERTÉ D'EXPRESSION

#### Restrictions

(Cassation sociale, 22 juin 2004, CIM/Bouyer)

Les restrictions à la liberté d'expression du salarié doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

### MARQUE

#### Utilisation

(TGI Paris 3<sup>e</sup> chambre, 14 septembre 2004, Synergie/Adecco Québec)

La reproduction d'une marque française sur un site canadien francophone, pour des services identiques à ceux visés dans l'enregistrement, constitue une contrefaçon, vu le risque de confusion créé, le consommateur français y ayant accès depuis la France à partir du moteur de recherche Google.

### REDRESSEMENT FISCAL

#### Motivation

(Tribunal administratif de Paris, 3<sup>e</sup> chambre, 29 juin 2004, Proy-Gidding)

La notification de redressement qui expose les éléments retenus, les montants des majorations, les revenus concernés, les années d'imposition, les motifs et la procédure suivie est valable, même si elle ne vise pas les articles du Code des impôts, le contribuable pouvant faire valoir ses observations.

## Technologies de l'information

La jurisprudence vient de faire application de la loi relative au dialogue social du 4 mai 2004 qui autorise la diffusion d'informations syndicales sur les réseaux de l'entreprise sous réserve d'un accord d'entreprise.

# Encadrer la communication syndicale par voie électronique

SONIA HADJALI, AVOCATE AU CABINET ALAIN BENSOUSSAN



PHOTO X

Le 26 octobre 2004, une ordonnance de référé du Tribunal de grande instance de Nanterre a interdit à un syndicat de faire sa communication syndicale par le biais de la messagerie professionnelle « sous peine d'une astreinte de 100 euros par infraction constatée ». La loi relative au dialogue social du 4 mai 2004 a en effet introduit un alinéa supplémentaire à l'article L. 412-8 du Code du travail prévoyant qu'un accord d'entreprise peut offrir une possibilité supplémentaire de communication syndicale par voie électronique (Loi n°2004-391). Celle-ci peut donc être mise en place sur le site syndical de l'intranet de l'entreprise, ou par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise sous réserve de respecter plusieurs conditions. Elle devra, d'une part, être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau de l'entreprise et, d'autre part, ne pas entraver l'accomplissement du travail. Enfin, le salarié doit avoir la possibilité d'accepter ou de refuser le message.

### Négocier avec les représentants du personnel

Si le projet de loi visait à l'origine à créer un véritable droit des organisations syndicales d'avoir accès à l'intranet de l'entreprise, la loi a finalement retenu une simple « faculté » soumise à la négociation des partenaires sociaux. Cette évolution législative s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence qui considérait qu'une communication syndicale électronique forcée était illicite faute d'accord l'autorisant : avant l'entrée en vigueur de la loi, la

jurisprudence interdisait, en effet, déjà aux syndicats d'utiliser les réseaux de l'entreprise pour la diffusion de communications et tracts syndicaux à destination des salariés sans avoir recueilli l'autorisation préalable du chef d'entreprise. La Cour d'appel de Paris a statué en ce sens, le 31 mai 2002 (RG n°2002/ 01008) et le 3 mars 2004 (RG n° 2003/17886). Si la décision du 26 octobre 2004 du TGI de Nanterre est donc sans surprise, il reste intéressant de voir quels sont les éléments relevés par le juge pour motiver sa décision.

### Anticiper les éventuels abus ou dérives

Concernant les faits, il est indiqué qu'un éditeur de logiciel a assigné en référé, après autorisation du président, deux délégués syndicaux CFDT pour que le tribunal leur ordonne directement de cesser toute diffusion de « communication syndicale en direction des collaborateurs de la société » par le biais de la messagerie professionnelle, sous astreinte, compte tenu de l'inexistence d'un accord d'entreprise. Vu les circonstances, le tribunal a répondu favorablement à la demande : « Force est de constater qu'en application de l'article L. 412-8 du Code du travail, les publications et tracts de nature syndicale ne peuvent être diffusés ni sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, ni sur la messagerie électronique de l'entreprise, sauf accord d'entreprise ». Pour en déduire que la communication était illicite, le juge ne s'est pas contenté de constater l'absence d'accord d'entreprise. Il a relevé que même si la désignation des délé-

### L'ENJEU

> Adapter les moyens modernes d'information à la réalité de l'entreprise.

### LA MISE EN ŒUVRE

> Signer un accord d'entreprise autorisant l'utilisation des réseaux de l'entreprise par les syndicats.

gués syndicaux datait du 29 mars 2004, ceux-ci ont utilisé dès juin 2004 l'intranet de la société pour mettre à disposition des salariés des comptes rendus officiels des réunions du comité d'entreprise. Bien que le répertoire ait été supprimé en août 2004 à la demande du chef d'entreprise, le tribunal a également retenu à l'encontre des délégués syndicaux le fait qu'ils aient laissé subsister sur le réseau un lien intitulé « délégation syndicale CFDT ». L'employeur a dû, à nouveau, intervenir pour supprimer ce lien. Ce qui n'a pas empêché le tribunal de constater que le 16 septembre 2004 a été diffusé à nouveau à l'ensemble du personnel, un message identifié sous le label « CFDT..... » ainsi que la première page de l'assignation.

Les entreprises doivent d'autant plus anticiper ces éventuels abus ou dérives que l'utilisation du réseau permet une très large et rapide diffusion de l'information à un nombre infini de destinataires. Le tribunal déplore, d'ailleurs, l'inexistence d'un accord encadrant « une communication syndicale moderne ». ●