

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du 6 mars 2012
N° de pourvoi: 10-24367
Non publié au bulletin

Rejet

**M. Bailly (conseiller le plus ancien faisant fonction de président),
président**

SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Monod et Colin, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 23 juin 2010), que M. X..., délégué syndical et membre du comité d'entreprise de la société Astra zeneca, a fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire, qui lui a été notifiée le 19 juin 2008 par la directrice des ressources humaines de la société, pour avoir divulgué à un organe de presse, en les déformant, des informations qui lui avaient été transmises par l'employeur en sa qualité de membre du comité d'entreprise et dont le caractère confidentiel lui avait été précisé, et pour avoir utilisé à des fins non professionnelles la messagerie de l'entreprise ; que M. X... a contesté cette mesure de mise à pied et a demandé la condamnation de l'employeur à lui payer diverses sommes ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes d'annulation de la mise à pied disciplinaire et de paiement d'un rappel de salaire au titre de la période de mise à pied, des congés payés afférents, de dommages-intérêts et de régularisation de l'intéressement et de la participation et d'une demi-journée de RTT afférents alors, selon le moyen :

1°/ que la société par actions simplifiée est représentée à l'égard des tiers par son président, lequel peut éventuellement déléguer ses pouvoirs à un directeur général ou à un directeur général délégué, à condition que cette délégation soit mentionnée dans les statuts et soit conforme aux conditions fixées par lesdits statuts, et qu'elle ait en outre fait l'objet d'une publication au registre du commerce ; qu'en jugeant que le salarié n'est pas un tiers à la société, ces dispositions ne sont pas applicables, la cour d'appel a violé l'article L. 227-6 du code de commerce ensemble l'article L. 1331-1 du code du travail ;

2°/ qu'une sanction ne peut être prononcée que par un représentant de l'employeur muni de pouvoirs suffisants ; qu'en retenant que le titre de

directeur de ressources humaines suffisait à créer une présomption de pouvoirs au profit de sa titulaire, quand il lui appartenait de rechercher si cette dernière était effectivement investie de pouvoirs suffisants, la cour d'appel a violé l'article L. 1331-1 du code du travail ;

3°/ qu' il appartient à l'employeur de démontrer que la sanction prise en son nom l'a été par un délégataire régulier investi des pouvoirs nécessaires ; qu'en mettant à la charge du salarié la preuve que la directrice des ressources humaines disposait du pouvoir suffisant pour prendre la décision litigieuse, la cour d'appel a violé l'article 1315 du code civil ;

Mais attendu que s'il résulte de l'article L. 227-6 du code de commerce que la société par actions simplifiée est représentée à l'égard des tiers par son président et, si ses statuts le prévoient, par un directeur général ou un directeur général délégué dont la nomination est soumise à publicité, cette règle n'exclut pas la possibilité, pour ces représentants légaux, de déléguer le pouvoir d'effectuer des actes déterminés tel que celui de diligenter une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement des salariés de l'entreprise ; que, par ailleurs, aucune disposition n'exige que la délégation du pouvoir de licencier soit donnée par écrit ; qu'elle peut être tacite et découler des fonctions du salarié qui conduit la procédure de sanction disciplinaire ou de licenciement ;

Et attendu que l'arrêt qui a, sans inverser la charge de la preuve, constaté que la lettre notifiant la mise à pied disciplinaire avait été signée par la directrice des ressources humaines de la société en charge de la gestion du personnel, et fait ressortir que celle-ci avait, dès lors, agi au nom de l'employeur, a fait une exacte application du texte susvisé ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que le salarié fait encore grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes d'annulation de la mise à pied disciplinaire et de paiement d'un rappel de salaire au titre de la période de mise à pied, des congés payés afférents, de dommages-intérêts et de régularisation de l'intéressement et de la participation et d'une demi-journée de RTT afférents alors, selon le moyen :

1°/ qu'à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur ou son représentant ; qu'en se bornant à relever que l'employeur avait donné les informations litigieuses comme confidentielles et en ne précisant pas en quoi ces informations pouvaient être considérées comme confidentielles en raison de leur nature et de la mission des représentants du personnel, elle a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2325-5 du code du travail ;

2°/ que, subsidiairement, en statuant ainsi alors que lesdites informations ne présentaient en elles-mêmes une nature confidentielle, la cour d'appel a violé l'article L. 2325-5 du code du travail ;

3°/ que ne présentent aucun caractère confidentiel les informations d'ores et déjà divulguées ; qu'en laissant sans réponse le moyen des écritures du salarié selon lequel les informations litigieuses avaient préalablement fait l'objet d'un communiqué de presse, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ que les membres du comité d'entreprise ne sont tenus à une obligation de discrétion qu'à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur ou son représentant ; qu'en jugeant que les informations litigieuses présentaient un caractère confidentiel quand le procès verbal de la réunion du comité d'entreprise ne mentionnait pas que les informations données par l'employeur au cours du comité étaient confidentielles, peu important que la note de saisine ait été présentée comme telle, la cour d'appel a de nouveau violé l'article L. 2325-5 du code du travail ;

5°/ que le salarié contestait fermement avoir indiqué au journaliste la diminution des effectifs selon le ratio 2/3 chez les visiteurs médicaux et 1/3 au siège ; qu'en laissant sans réponse ce moyen des écritures d'appel du salarié, la cour d'appel a de nouveau violé l'article 455 du code de procédure civile ;

6°/ que l'usage de la messagerie de l'entreprise à des fins non professionnelles ne présente aucun caractère fautif dès lors qu'elle ne dégénère pas en abus ; qu'en jugeant l'employeur autorisé à sanctionner de 15 jours de mise à pied le fait pour le salarié d'avoir adressé un seul courrier électronique à d'autres salariés de l'entreprise, la cour d'appel a violé l'article L. 1333-1 du code du travail ;

7°/ que constitue une sanction disproportionnée la mise à pied disciplinaire de 15 jours sanctionnant le fait pour le salarié d'avoir adressé un seul courrier électronique à d'autres salariés de l'entreprise ; qu'en refusant d'annuler une telle sanction, la cour d'appel a violé l'article L. 1333-2 du code du travail ;

Mais attendu qu'il résulte des dispositions de l'article L. 2325-5 du code du travail que les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus d'une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur ;

Et attendu que la cour d'appel a constaté, d'une part, que le salarié, en sa qualité de membre du comité d'entreprise et dans le cadre des réunions de ce comité, notamment d'un comité extraordinaire, avait eu connaissance par l'employeur d'informations expressément présentées comme confidentielles, sous la forme d'une note, portant un tampon rouge indiquant sa confidentialité et une mention rappelant ce caractère confidentiel et que cette note ne pouvait "faire, à ce titre, l'objet d'une diffusion extérieure", et, d'autre part, qu'il est établi qu'en sa qualité de délégué syndical, ce même salarié a divulgué ces informations à la presse, de plus en les déformant, ce qui était

de nature à nuire aux intérêts de l'entreprise ; qu'ayant ainsi caractérisé un manquement à l'obligation de discrétion préjudiciable aux intérêts de l'entreprise, elle a pu décider que la sanction de mise à pied prise par l'employeur, dans le cadre de l'exercice de son pouvoir disciplinaire, n'était pas entachée de nullité et qu'elle était justifiée ; que le moyen, qui manque en fait en sa sixième branche et qui est inopérant en sa septième branche, est mal fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du six mars deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat aux Conseils pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur Hervé X... de sa demande tendant à voir prononcer l'annulation de la mise à pied disciplinaire notifiée le 19 juin 2008 et de ses demandes consécutives tendant au paiement d'un rappel de salaire au titre de la période de mise à pied, des congés payés y afférents, et de dommages-intérêts ainsi qu'à la régularisation de l'intéressement et de la participation et d'une demi-journée de RTT y afférents.

AUX MOTIFS QUE la lettre de notification de la sanction disciplinaire litigieuse a été signée par Madame Josette Y..., directeur des ressources humaines de la SAS ASTRA ZENECA ; que Monsieur Hervé X... a prétendu que cette dernière n'était pas titulaire d'une délégation en bonne et due forme au regard des dispositions de l'article L 227-6 du code de commerce relatif à la représentation des sociétés par actions simplifiées ; que cependant l'article susvisé règle uniquement les rapports entre les sociétés par actions simplifiées et les tiers ; que le salarié n'étant pas un tiers les dispositions de ce texte ne sont pas applicables en matière de licenciement ; que par ailleurs, aucune disposition légale n'exige que la délégation de pouvoir de licencier ou de sanctionner soit donnée par écrit ; que Madame Y... directeur des ressources humaines, a diligenté en cette qualité, la procédure disciplinaire dirigée contre Monsieur Hervé X... et a signé la lettre notifiant à ce dernier la sanction ; que dès lors cette procédure disciplinaire a été engagée et menée à son terme par une personne appartenant à l'entreprise dont la fonction est de gérer les personnels, et ayant autorité sur le salarié, ce dont il résultait

que, sauf preuve contraire non apportée en l'espèce par le salarié, Madame Y... disposait d'une délégation de pouvoir l'habilitant à diligenter une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement ; que dès lors Monsieur Hervé X... sera débouté de sa demande d'annulation de la mise à pied disciplinaire notifiée par lettre en date du 19 juin 2008.

ALORS QUE la société par actions simplifiée est représentée à l'égard des tiers par son président, lequel peut éventuellement déléguer ses pouvoirs à un directeur général ou à un directeur général délégué, à condition que cette délégation soit mentionnée dans les statuts et soit conforme aux conditions fixées par lesdits statuts, et qu'elle ait en outre fait l'objet d'une publication au registre du commerce ; qu'en jugeant que le salarié n'est pas un tiers à la société, ces dispositions ne sont pas applicables, la Cour d'appel a violé l'article L.227-6 du Code de commerce ensemble l'article L.1331-1 du Code du travail.

ET ALORS en tout cas QU'une sanction ne peut être prononcée que par un représentant de l'employeur muni de pouvoirs suffisants ; qu'en retenant que le titre de directeur de ressources humaines suffisait à créer une présomption de pouvoirs au profit de sa titulaire, quand il lui appartenait de rechercher si cette dernière était effectivement investie de pouvoirs suffisants, la Cour d'appel a violé l'article L1331-1 du Code du travail.

ET ALORS en tout cas QU'il appartient à l'employeur de démontrer que la sanction prise en son nom l'a été par un délégataire régulier investi des pouvoirs nécessaires ; qu'en mettant à la charge du salarié la preuve que la directrice des ressources humaines disposait du pouvoir suffisant pour prendre la décision litigieuse, la Cour d'appel a violé l'article 1315 du Code civil.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Monsieur Hervé X... de sa demande tendant à voir prononcer l'annulation de la mise à pied disciplinaire notifiée le 19 juin 2008 et de ses demandes consécutives tendant au paiement d'un rappel de salaire au titre de la période de mise à pied, des congés payés y afférents, et de dommages-intérêts ainsi qu'à la régularisation de l'intéressement et de la participation et d'une demi-journée de RTT y afférents.

AUX MOTIFS QUE Monsieur Hervé X... a fait valoir qu'étant salarié protégé son employeur ne pouvait sanctionner disciplinairement un acte entrant dans le cadre de l'exercice normal de son mandat, une telle sanction constituent une mesure discriminatoire prohibée devant entraîner sa nullité ; mais qu'il est constant que les salariés protégés peuvent se rendre coupables de faits fautifs justifiant, le cas échéant, l'exercice d'une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement, lorsque leur comportement à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, s'est situé en dehors des règles normales d'exercice de leurs fonctions ; que la qualité de délégué syndical ne saurait en effet conférer au salarié qui la possède une immunité lui permettant, en

toutes circonstances, d'échapper au pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise ; que, dans le cas présent, il est reproché à Monsieur Hervé X... d'avoir divulgué à l'extérieur de l'entreprise, plus précisément auprès des organes de presse en les déformant., des informations qui lui avaient été transmises en sa qualité de membre élu du comité d'entreprises et dont le caractère confidentiel avait été rappelé ; que les membres des comités d'entreprise, dans le cadre du dialogue sociale, peuvent être amenés à avoir une connaissance approfondie des problèmes généraux de l'entreprise que ce soit au niveau de la fabrication, de la commercialisation ou de la gestion des personnels, que la contrepartie de cette connaissance est une obligation de discrétion pour les membres du comité et les représentants syndicaux ; qu'il est constant que cette obligation de discrétion ne peut être invoquée que pour les informations qui ont objectivement un caractère confidentiel qui ne sont donc pas connues du personnel ; qu'il est établi que Monsieur Hervé X... dans le cadre des réunions du comité d'entreprise de la SAS ASTRA ZENECA, notamment le comité extraordinaire tenu le 26 mars 2008, a eu connaissance d'informations relatives aux prévisions d'effectifs jusqu'en 2009 expressément qualifiés de confidentiel ; qu'en effet le document remis aux membres du comité d'entreprise porte un tampon en lettres rouges "confidentiel" ; qu'il y est également expressément mentionné en première page : "Cette note présente un caractère confidentiel et ne peut faire, à ce titre, l'objet d'une diffusion extérieur" ; qu'il est également établi par les pièces versées au débat que Monsieur Hervé X..., en sa qualité de délégué syndical CFDT a porté à la connaissance de la presse ces informations en les interprétant, qu'il annonçait en effet que la SAS ASTRA ZENECA prévoyait de supprimer 327 postes d'ici 2009 en poussant les salariés à la démission ou en procédant à leur licenciement pour faute, qu'il a également précisé à l'AFP que 2/3 des suppressions de postes toucheraient les visiteurs médicaux et 1/3 les salariés du siège ; que ces informations au surplus déformées données expressément à titre confidentielles ne pouvaient être divulguées à l'extérieur par Monsieur Hervé X... qui était tenue à une obligation de discrétion au regard de ces dernières dont il avait été destinataire dans le cadre des réunions du comité d'entreprise et de ne pas s'en servir de façon partisane, de nature à nuire aux intérêts de l'entreprise, ce qui était le cas en l'occurrence ; que dès lors, en l'espèce, le chef d'entreprise, dans le cadre de l'exercice de son pouvoir disciplinaire et de direction de la stratégie de l'entreprise était en droit de prononcer une sanction contre Monsieur Hervé X... qui a manqué à son obligation de discrétion et pouvait ainsi porter gravement préjudice aux intérêts de Y entreprise.

ALORS QUE les membres du comité d'entreprise ne sont tenus à une obligation de discrétion qu'à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur ou son représentant ; qu'en se bornant à relever que l'employeur avait donné les informations litigieuses comme confidentielles et en ne précisant pas en quoi ces informations pouvaient être considérées comme confidentielles en raison de leur nature et de la mission des représentants du personnel, elle a privé sa décision de base légale au regard de l'article L 2325-5 du Code du travail

ALORS subsidiairement QU'en statuant ainsi alors que lesdites informations ne présentaient en elles-mêmes une nature confidentielle, la Cour d'appel a violé l'article L.2325-5 du Code du travail.

ET ALORS en tout cas QUE ne présentent aucun caractère confidentiel les informations d'ores et déjà divulguées ; qu'en laissant sans réponse le moyen des écritures du salarié selon lequel les informations litigieuses avaient préalablement fait l'objet d'un communiqué de presse, la Cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du Code de procédure civile.

ALORS en outre QUE les membres du comité d'entreprise ne sont tenus à une obligation de discrétion qu'à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur ou son représentant ; qu'en jugeant que les informations litigieuses présentaient un caractère confidentiel quand le procès verbal de la réunion du comité d'entreprise ne mentionnait pas que les informations données par l'employeur au cours du comité étaient confidentielles, peu important que la note de saisine ait été présentée comme telle, la Cour d'appel a de nouveau violé l'article L.2325-5 du Code du travail.

ALORS enfin QUE Monsieur Hervé X... contestait fermement avoir indiqué au journaliste la diminution des effectifs selon le ratio 2/3 chez les visiteurs médicaux et 1/3 au siège ; qu'en laissant sans réponse ce moyen des écritures d'appel du salarié, la Cour d'appel a de nouveau violé l'article 455 du Code de procédure civile.

ET AUX MOTIFS QUE le second grief consistant dans l'usage de la messagerie électronique en vue de défendre le dossier disciplinaire de l'un des visiteurs médicaux de la société est empreint de déloyauté à l'égard de l'employeur et contraire à la charte informatique qui précise que l'usage des ressources informatiques doit avoir un but exclusivement professionnel ; que Monsieur Hervé X... sera dès lors débouté de sa demande d'annulation de la sanction qui était fondée.

ALORS QUE l'usage de la messagerie de l'entreprise à des fins non professionnelles ne présente aucun caractère fautif dès lors qu'elle ne dégénère pas en abus ; qu'en jugeant l'employeur autorisé à sanctionner de 15 jours de mise à pied le fait pour le salarié d'avoir adressé un seul courrier électronique à d'autres salariés de l'entreprise, la Cour d'appel a violé l'article L.1333-1 du Code du travail.

ET ALORS à tout le moins QUE constitue une sanction disproportionnée la mise à pied disciplinaire de 15 jours sanctionnant le fait pour le salarié d'avoir adressé un seul courrier électronique à d'autres salariés de l'entreprise ; qu'en refusant d'annuler une telle sanction, la Cour d'appel a violé l'article L.1333-2 du Code du travail.

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles du 23 juin 2010