

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du 22 janvier 2008**

**N° de pourvoi: 06-40514**

Publié au bulletin

**Rejet**

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

Mme Morin, conseiller apporteur

M. Allix, avocat général

Me Le Prado, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 29 novembre 2005), que M. X... , représentant du personnel élu et délégué syndical au sein du Crédit industriel et commercial, a, le 24 juin 2003, diffusé sur le réseau intranet de l'entreprise, un courriel de protestation contre l'arrestation d'un militant syndicaliste paysan ; que, pour ce fait, un avertissement lui a été notifié le 21 juillet 2003 ;

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt infirmatif d'avoir dit n'y avoir lieu à annulation de l'avertissement notifié à M. Stéphane X... le 21 juillet 2003 et de l'avoir débouté de ses demandes tendant au paiement de dommages-intérêts et à la publication de la décision à intervenir, alors, selon le moyen :

1°/ qu'il résulte des constatations de l'arrêt attaqué que, selon l'article 6-2-1 de l'accord du 3 avril 2001, relatif à l'exercice du droit syndical et aux institutions représentatives du personnel au Crédit industriel et commercial, l'utilisation de l'intranet par les organisations

syndicales est soumise aux mêmes règles que l'emploi de supports classiques (tracts, affichages) et le contenu des communications syndicales est librement déterminé par les organisations syndicales sous réserve de l'application de l'article L. 412-8, alinéa 5, du code du travail, en matière d'exercice du droit d'expression syndical ; que, par suite, en l'état de ces dispositions, parfaitement claires, la restriction ultérieurement apportée relative au lien nécessaire entre le contenu de ces publications et la situation sociale existant dans l'entreprise était inopérante, de sorte qu'en retenant une faute de la part du salarié, de ce chef, la cour d'appel a méconnu les dispositions susvisés et violé l'article L. 412-8 du code du travail ;

2°/ que le salarié jouit de sa liberté d'expression au sein de l'entreprise à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées ; qu'en l'espèce, il résulte des constatations de l'arrêt attaqué que la diffusion du courriel litigieux avait été faite à quelques dizaines de salariés, de sorte qu'elle était limitée et en dehors des horaires de travail ; que, faute d'avoir apprécié l'exercice du droit d'expression du salarié au regard de ces circonstances, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 120-2 du code du travail ;

3°/ que l'employeur, s'il a le libre choix d'une sanction, commet toutefois un détournement de pouvoir et une discrimination quand il sanctionne un salarié pour la diffusion d'un courriel de solidarité à l'égard d'un syndicaliste incarcéré tout en tolérant, ainsi qu'il résulte des constatations de l'arrêt attaqué, des courriels de nature humoristique, humanitaire et pornographique ; qu'en décidant autrement, la cour d'appel a violé les articles L. 412-2 et L. 122-45 du code du travail ;

Mais attendu qu'après avoir relevé qu'un accord d'entreprise du 3 avril 2001 relatif à l'exercice du droit syndical dans l'entreprise mettait à la disposition des organisations syndicales représentatives la messagerie électronique interne pour la publication d'informations syndicales, la cour d'appel a retenu que, selon l'article 6-2-1 de l'accord, cette faculté était subordonnée à l'existence d'un lien entre le contenu et la situation sociale existant dans l'entreprise ; d'où il suit que, faisant application de cet accord au litige, dans lequel l'intéressé se prévalait de sa fonction syndicale, la cour d'appel, qui a constaté qu'il n'y avait aucun lien entre la situation sociale de l'entreprise et le contenu du courriel litigieux, et que celui-ci était sans rapport avec l'activité syndicale du salarié, a ainsi caractérisé une faute disciplinaire ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau 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 vingt-deux janvier deux mille huit.

**Publication** : Bulletin 2008, V, N° 14

**Décision attaquée** : Cour d'appel de Paris du 29 novembre 2005

**Titrages et résumés** : SYNDICAT PROFESSIONNEL - Activité syndicale - Communication syndicale - Publications et tracts - Diffusion - Modalité - Utilisation de la messagerie électronique de l'entreprise - Conditions - Détermination - Portée

Un accord d'entreprise relatif à l'exercice du droit syndical mettant à la disposition des organisations syndicales la messagerie électronique de l'entreprise pour la publication d'informations syndicales en subordonnant cette faculté à l'existence d'un lien entre le contenu de l'information et la situation sociale existant dans l'entreprise, commet une faute disciplinaire le salarié qui, se prévalant d'une fonction syndicale, diffuse un message qui n'a aucun lien avec la situation sociale de l'entreprise, ni avec son activité syndicale

STATUT COLLECTIF DU TRAVAIL - Accords collectifs - Accords d'entreprise - Accord organisant l'accès des nouvelles technologies de l'information pour la diffusion de tracts et de publications - Mise à disposition de la messagerie électronique de l'entreprise - Conditions d'utilisation - Contenu de l'information - Information diffusée en lien avec la situation sociale dans l'entreprise - Inobservation par un salarié se prévalant d'une fonction syndicale - Effets - Détermination