



Syndicat national

**Solidaires
Assurances**

Bulletin Juridique



JANVIER 2012 N°2

Site Internet : <http://solidairesassurances.free.fr>

Facebook et injures publiques

La 17e chambre correctionnelle du TGI de Paris vient de condamner un délégué syndical pour injure publique. Suite au décès d'une de ses collègues, militante syndicale, l'intéressé avait publié des propos insultants sur sa société et sa supérieure hiérarchique sur le mur Facebook CGT de l'entreprise.

Après le jugement du Conseil des Prud'hommes de Boulogne-Billancourt (19 nov. 2010, départage, n° 09/00316, n° 09/00343, «Little Brothers are watching you », J-E. Ray, Entretien avec A. Mole, Semaine sociale Lamy n°1470, p. 10) qui a admis le licenciement pour faute grave de trois salariés suite à la publication sur Facebook de propos dénigrants et incitant à la rébellion à l'égard de sa supérieure hiérarchique, la très célèbre 17e chambre correctionnelle du Tribunal de grande instance (TGI) de Paris vient de sévir à son tour. Un délégué syndical y est condamné pour injures publiques. De quoi modérer la spontanéité qui sied tant à Facebook.

LES FAITS

M. B. a été embauché en qualité de conseiller client, le 23 mai 2006 par la société Webhelp Caen dont l'objet social est le secteur des centres d'appels et l'externalisation de la relation client.

M. B. a été désigné délégué syndical de la CGT en 2006 puis représentant syndical au CHSCT, enfin, élu membre du comité d'entreprise. En novembre 2010, une salariée de l'entreprise, militante syndicale se

suicide, ce qui émeut fortement M. B. avec qui elle avait noué un lien d'amitié.

Le 13 novembre 2010, M. B. poste sur le mur Facebook de « cgt-fatpwebhelp » : « journée de merde, temps de merde, boulot de merde, boîte de merde, chefs de merde... Ben j'aime pas les petits chefaillons qui joue au grand ».

Les sociétés Webhelp et WebhelpCaen ainsi que Mme D. supérieure hiérarchique de l'intéressé ont cité directement le salarié et se sont constituées partie civile.

EXTRAITS DU JUGEMENT

– Sur le caractère injurieux des propos, il convient à cet égard de rappeler :

- que l'article 29 alinéa 2 de la loi du 29 juillet 1881 définit l'injure comme « toute expression outrageante, termes de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait » ;

- qu'elle se distingue aussi, d'une part, de la diffamation, caractérisée selon l'article 29 alinéa 1 par « toute allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération de la personne ou du corps auquel le fait est imputé » – ce fait devant être précis, susceptible de faire l'objet d'un débat contradictoire sur la preuve de vérité – et, d'autre part, de l'expression d'une opinion ou d'un jugement de valeur, autorisée par le libre droit de critique, celui-ci ne cessant que devant des attaques personnelles.

Saisir la justice : achat en ligne du timbre de 35 euros

Depuis le 16 janvier 2012, le ministère de la justice et des libertés offre la possibilité d'acheter en ligne le timbre fiscal de 35 euros nécessaire avant d'introduire une procédure devant une juridiction judiciaire ou administrative.

Pour acheter le timbre en ligne sur www.timbre.justice.gouv.fr, il faut posséder une adresse électronique, se munir d'une carte bancaire et avoir à disposition une imprimante.

Après l'achat, le timbre et le justificatif de paiement doivent être téléchargés au format PDF puis imprimés, ces documents étant demandés lors de la saisine du juge.

La durée de validité de ce timbre est de 6 mois à compter de la date de paiement. En cas problème technique lors de l'achat, un formulaire de réclamation est à disposition des usagers sur ce site internet. Par ailleurs, il est également possible d'effectuer une demande de remboursement sous certaines conditions (carte bancaire en cours de validité, délai maximum de 12 mois et non utilisation du timbre).

Les personnes qui bénéficient de l'aide juridictionnelle sont dispensées du paiement de cette contribution de 35 euros.

Relations collectives : l'employeur peut faire constater la fin du mandat de représentant syndical au C.E à tout moment

Les organisations syndicales ayant au moins deux élus au comité

d'entreprise peuvent y désigner un représentant.

Le mandat du représentant syndical au comité d'entreprise prend fin lors du renouvellement des membres de cette institution. L'employeur (ou toute autre personne intéressée) peut faire constater son expiration à tout moment, sans que puisse lui être opposé le délai de 15 jours de l'article R. 2324-24 du code du travail.

Si le syndicat n'a pas procédé à une nouvelle désignation, il n'est pas possible de déduire une telle désignation du seul comportement de l'employeur. A ce titre, peu importe que, comme dans cette affaire, le représentant ait été depuis les nouvelles élections du comité d'entreprise et pendant près de deux ans régulièrement convoqué aux réunions.

Source : Cass. soc. 9 novembre 2011, n° 11-12312 D

Contrat de travail : une clause de mobilité doit clairement déterminer son étendue géographique

Le contrat de travail peut prévoir une clause de mobilité selon laquelle le salarié accepte par avance une modification de son lieu de travail. Pour être licite, une telle clause doit remplir plusieurs conditions cumulatives. Elle doit notamment définir de façon précise sa zone géographique d'application afin de permettre au salarié de connaître le périmètre de son obligation de mobilité.

Si l'étendue géographique est indéterminée, la clause de mobilité est nulle. Il n'est pas possible d'invoquer que la mutation du salarié dans une autre ville était un élément prévisible pour lui dès son embauche.

Dans un tel contexte, le licenciement d'un salarié pour avoir refusé sa mutation basée sur une telle clause est sans cause réelle et sérieuse.

Source : Cass. soc. 9 novembre

2011, n° 10-10320 D

La Cour de cassation précise la notion de diffusion d'un tract syndical par courriel

Alors qu'en ce moment les Organisations Syndicales représentatives de GCA négocient une "Charte d'utilisation des moyens informatiques des représentants du personnel", la Cour de Cassation, dans un arrêt du 10 janvier dernier, précise la notion de diffusion d'un tract syndical par courriel...

L'envoi d'un tract par courriel aux responsables d'agence d'une banque ne constitue pas une diffusion de tracts au sens de l'article L. 2142-6 du code du travail et n'est dès lors pas subordonné à l'existence d'un accord d'entreprise autorisant ces envois. C'est ce que juge la Cour de cassation dans un arrêt du 10 janvier 2012.

Un délégué syndical fait l'objet d'un avertissement pour avoir envoyé un tract signé de l'intersyndicale, depuis son ordinateur personnel, à l'adresse électronique de l'ensemble des agences du réseau bancaire régional pour lequel il travaille. Ces messages sont arrivés sur les postes des responsables d'agence. Il est reproché au délégué d'avoir envoyé ces messages en dépit, d'une part, de l'absence d'un accord d'entreprise autorisant une telle diffusion, et d'autre part, de l'interdiction, rappelée par l'employeur lors d'une réunion du comité d'entreprise, d'utiliser la messagerie électronique de l'entreprise à cette fin.

La cour d'appel donne raison à l'employeur et confirme l'avertissement. Elle considère que le délégué « ne peut se prévaloir d'une violation de la liberté d'expression et de communication par voie électronique », laquelle trouve « sa limitation dans l'article L. 2142.6 du code du travail ». Ce texte dispose, qu'un « accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet

de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise [...] ». La cour d'appel de Rennes (Ille-et-Vilaine) rappelle à cet égard qu'il est « de jurisprudence constante que toute diffusion de tracts par la messagerie de l'entreprise doit être soumise à autorisation de l'employeur, matérialisée dans un accord d'entreprise ou non ». Dès lors, pour les juges d'appel, « la sanction prononcée à l'encontre [du délégué] est proportionnée à la faute dûment constatée ».

DIFFUSION LIMITÉE À CERTAINS SALARIÉS

La Cour de cassation ne partage pas cette analyse. Elle constate que pour juger fautif le comportement du salarié, la cour d'appel « retient qu'il n'existe pas dans l'entreprise d'accord autorisant l'utilisation de la messagerie électronique par les organisations syndicales et que la liberté d'expression et de communication syndicale par voie électronique est limitée par les dispositions de l'article L. 2142-6 du code du travail ». Or le message syndical litigieux est arrivé « dans les seules boîtes électroniques des responsables d'agence, ce qui ne [caractérise] pas une diffusion au sens de l'article L. 2142-6 du code du travail ». Dès lors, face à une diffusion limitée à ces seules boîtes électroniques, la cour d'appel ne pouvait pas se fonder sur l'absence d'accord d'entreprise pour confirmer la sanction infligée au délégué.

Il reviendra par conséquent à la cour d'appel d'Angers (Maine-et-Loire), cour d'appel de renvoi, de dire si le délégué a commis une faute en envoyant ce tract par courriel sur des adresses de la messagerie de l'entreprise sans avoir obtenu pour cela l'autorisation de l'employeur.

**Veille Juridique Solidaires Assurances :
Jean Pierre MEO**

☎ 06 74 79 96 03

Email : assurances@solidaires.org

Publication : Jean Pierre MEO