

Texte de la décision

SOC.

CA3

COUR DE CASSATION

Audience publique du 5 janvier 2022

Rejet

M. HUGLO, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 25 F-B

Pourvoi n° Y 20-15.005

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 5 JANVIER 2022

La société Flowbird, société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est [Adresse 1], anciennement dénommée Parkeon, a formé le pourvoi n° Y 20-15.005 contre l'arrêt rendu le 4 février 2020 par la cour d'appel de Besançon (1re chambre civile et commerciale), dans le litige l'opposant au syndicat CFDT de la métallurgie horlogerie de Besançon et du Haut Doubs, dont le siège est [Adresse 2], défendeur à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Rinuy, conseiller, les observations de la SCP de Chaisemartin, Doumic-Seiller, avocat de la société Flowbird, de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat du syndicat CFDT de la métallurgie horlogerie de Besançon et du Haut Doubs, après débats en l'audience publique du 10 novembre 2021 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Rinuy, conseiller rapporteur, Mme Pécaut-Rivolier, conseiller, et Mme Piquot, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Besançon, 4 février 2020), le syndicat CFDT de la métallurgie horlogerie de Besançon et du Haut Doubs (le syndicat) a, le 6 juin 2017, fait assigner devant le tribunal de grande instance la société Parkeon, désormais dénommée Flowbird (la société), aux fins de dire que les heures d'entrée et de sortie dans la société sont celles mentionnées dans l'accord d'entreprise sur l'organisation du temps de travail et que la société a exercé à son encontre des moyens de pression discriminatoires, demandant sa condamnation au paiement d'une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

2. La société fait grief à l'arrêt de la déclarer coupable de discrimination à l'encontre du syndicat et de la condamner à lui payer une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour préjudice moral, alors :

« 1°/ que si l'article L. 2142-4 du code du travail dispose que les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, il précise également que cette diffusion s'effectue aux heures d'entrée et de sortie du travail ; que lorsqu'est mis en place un système d'horaires variables avec, comme en l'espèce, une plage d'horaires variables allant de 11 h 30 à 14 h 00, la distribution de tracts ne peut être effectuée pendant cette plage variable, qui correspond à la pause déjeuner et non aux heures d'entrée et de sortie du travail ; que partant, en retenant que "la distribution de tracts litigieuse du 21 mars 2017 a été effectuée par M. [V], délégué syndical CFDT, au niveau du portique d'accès au bâtiment A, à 12 h 15, ce qui correspond à la plage d'horaires variables allant de 11 h 30 à 14 h 00 prévue dans l'accord d'entreprise sur l'organisation et le temps de travail rédigé et signé par la société, plage variable dans les limites de laquelle chaque salarié peut choisir ses heures d'arrivée et de départ", pour considérer que le fait que le délégué syndical ait été empêché de poursuivre sa distribution de tracts s'avérait discriminatoire, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

2°/ qu'en outre, en considérant que le fait que le délégué syndical CFDT ait été empêché de poursuivre sa distribution de tracts s'avérait discriminatoire, sans constater que les autres syndicats pouvaient diffuser des tracts pendant la plage d'horaires variables allant de 11 h 30 à 14 h 00, la cour d'appel n'a pas caractérisé l'existence d'une mesure discriminatoire, privant ainsi sa décision de base légale au regard de l'article L. 2141-7 du code du travail ;

3°/ qu'au surplus, après avoir constaté que la société Flowbird soutenait que le syndicat CFDT se comparait inutilement avec les syndicats CFTC et CGC qui, contrairement à lui respectaient les règles de diffusion des tracts, les pochettes mises sous leurs panneaux d'affichage mettant seulement à disposition des salariés des bulletins d'adhésion, la cour d'appel a considéré que "cependant, ce faisant, la société Flowbird procède seulement par voie d'affirmation et est, en l'occurrence, contredite par les photographies et les six attestations produites par le syndicat" ; qu'en se déterminant de la sorte, sans analyser, même de façon sommaire les attestations produites par la CFDT, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile violant ainsi ledit article ;

4°/ que selon l'article L. 2141-7 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, qui définit le délit de discrimination syndicale, il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale ; qu'il s'ensuit, en l'espèce, en considérant que les reproches adressés par la société Flowbird au syndicat CFDT, quant à la diffusion d'informations confidentielles, apparaissaient discriminatoires, sans préciser en quoi ces reproches constituaient un moyen de pression sur ce syndicat, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé. »

Réponse de la Cour

3. En premier lieu, aux termes de l'article L. 2142-4 du code du travail, les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de

sortie du travail.

4. L'arrêt constate que la distribution de tracts litigieuse du 21 mars 2017 a été effectuée par le délégué syndical CFDT, au niveau du portique d'accès au bâtiment A, à 12 heures 15, ce qui correspond à la plage d'horaires variables allant de 11 heures 30 à 14 heures prévue dans l'accord d'entreprise sur l'organisation et le temps de travail, plage variable dans les limites de laquelle chaque salarié peut choisir ses heures d'arrivée et de départ, et que, par ailleurs, le directeur d'établissement et des ressources humaines de la société a apostrophé ce délégué syndical en lui disant : « normalement, la distribution se fait dehors ».

5. En deuxième lieu, l'arrêt constate que l'employeur ne démontre pas avoir adressé au syndicat CFE-CGC la même demande de retirer des panneaux d'affichage syndicaux les pochettes de tracts à disposition des salariés que celle faite au syndicat CFDT.

6. En troisième lieu, l'arrêt retient, en ce qui concerne le reproche fait par l'employeur au syndicat CFDT, objet d'une sommation signifiée le 26 octobre 2017, d'avoir, le 19 octobre 2017, distribué un tract contenant des informations confidentielles extraites du rapport du cabinet comptable Syndex, que les informations relatives à la prime "take off" contenues dans le tract du syndicat du 19 octobre 2017 ne peuvent être retenues comme étant confidentielles, car les informations communiquées dans ce tract avaient déjà été diffusées en 2016 par le syndicat CFTC Parkeon au moyen d'une synthèse du comité d'entreprise du 28 avril 2016, antérieurement à la remise du rapport Syndex, le procès-verbal de cette séance ayant également été diffusé aux salariés en juillet 2016 par une information du service des ressources humaines.

7. La cour d'appel a pu déduire de l'ensemble de ses constatations l'existence d'une discrimination à l'encontre du syndicat CFDT.

8. Le moyen n'est donc fondé en aucune de ses branches.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Flowbird aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Flowbird et la condamne à payer au syndicat CFDT de la métallurgie horlogerie de Besançon et du Haut Doubs la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du cinq janvier deux mille vingt-deux.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP de Chaisemartin, Doumic-Seiller, avocat aux Conseils, pour la société Flowbird

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir déclaré la société Parkeon coupable de discrimination à l'encontre du syndicat CFDT de la Métallurgie Horlogerie de Besançon et du Haut-Doubs et de l'avoir condamnée à lui payer la somme de 2 000 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral et celles de 2 000 et 4 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE Sur le retrait de la pochette dite « distributeur de tracs ». S'agissant du retrait de cette pochette du panneau d'affichage du syndicat réclamé par la direction de l'entreprise, le tribunal a estimé que la société avait entravé l'exercice du mandat du syndicat dans la mesure où une demande de retrait n'avait pas été adressée au syndicat CFE-CGC qui avait, de la même façon que lui, disposé sur son panneau une pochette munie de tracts pouvant être librement retirés par les salariés de l'entreprise. A ce propos, le syndicat rappelle que l'article L 2142-3 du code du travail dispose « l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique. Un

exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage. Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur ». Il soutient que, par courrier du 25 octobre 2017, il a été, seul, mis en demeure par la direction de la société de retirer de son panneau d'affichage une pochette contenant des tracts alors que le syndicat CFE-CGC utilise lui aussi des pochettes ou présentoirs distributeurs de tracts, de même que le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sans que la société n'y voie d'objections. Cette dernière rétorque que le syndicat se compare inutilement avec les syndicats CFTC et CGC qui, contrairement à lui respectent les règles de diffusion des tracts, les pochettes mises sous leurs panneaux d'affichage mettant seulement à disposition des salariés des bulletins d'adhésion. Cependant, ce faisant, la société Flowbird procède seulement par voie d'affirmation et est, en l'occurrence, contredite par les photographies et les six attestations produites par le syndicat. En outre, elle ne démontre pas avoir adressé au syndicat CFE-CGC de demande visant à ce qu'il retire de ses panneaux d'affichage les pochettes de tracts à disposition. Dès lors, la demande de retrait adressée au seul syndicat CFDT s'avère discriminatoire, le jugement déféré étant confirmé en ce qu'il l'a considérée comme telle. - Sur la diffusion des tracts dans l'entreprise, Les premiers juges ont rappelé que selon l'article L. 2142-4 du code du travail, « les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail » et considéré qu'il n'existait dans le protocole relatif à l'organisation du temps de travail au sein de la société prévoyant différentes périodes de temps réparties en horaires fixes et variables, aucune stipulation précisant les modalités d'articulation entre ces plages horaires et les dispositions susmentionnées de l'article L. 2142-4, de sorte que la distribution des tracts est autorisée sur l'ensemble des plages d'entrée et de sortie des salariés, quelle que soit leur charte horaire, si bien que le fait que syndicat ait été empêché de distribuer des tracts « le 29 mars 2017 » (en fait le 21 mars 2017) à 12 h 15 au niveau du portique d'accès au bâtiment A est constitutif d'une entrave à l'exercice de son mandat. L'appelante soutient, quant à elle, que le syndicat ne respectait pas les plages horaires (aux heures d'entrée et de sortie du personnel) pour la distribution de ses tracts, lesquels étaient, en outre, déposés dans les locaux de l'entreprise, sur les bureaux des salariés, alors que la chambre sociale de la cour de cassation a reconnu le caractère illicite de la distribution des tracts sur le lieu de travail pendant les temps de pause. Cependant, il ne s'agit pas ici de statuer sur la distribution de tracts par le syndicat pendant les temps de travail ou pause ou sur la violation par celui-ci de la règle en matière de diffusion électronique, à propos desquelles la société Flowbird consacre de longs développements alors que ces points ne font pas l'objet de la procédure introduite par le syndicat, le fait ici incriminé par ce dernier étant distinct des distributions de tracts des 19 novembre 2015, 14 janvier 2016 voire des 31 mars 2016, 7 avril 2016 et 11 mai 2016 sur lesquelles le juge des référés, puis la cour d'appel de céans et la cour de cassation ont pu statuer. En fait, la distribution de tracts litigieuse du 21 mars 2017 a été effectuée par M. [V], délégué syndical CFDT, au niveau du portique d'accès au bâtiment A, à 12 h 15, ce qui correspond à la plage d'horaires variables allant de 11 h 30 à 14 h 00 prévue dans l'accord d'entreprise sur l'organisation et le temps de travail rédigé et signé par la société, plage variable dans les limites de laquelle chaque salarié peut choisir ses heures d'arrivée et de départ. Par ailleurs, M. [L], directeur d'établissement et des ressources humaines de la société, selon les propres termes de sa lettre à l'inspection du travail, a apostrophé M. [V] en lui disant : « normalement, la distribution se fait dehors », exposant que ce dernier était en pleine activité de distribution de tract syndical, en étant stationné dans le couloir principal du bâtiment A, lequel est « par ailleurs une voie d'issue d'urgence désignée dans notre plan d'évacuation ». La société Flowbird confirme dans ses dernières écritures qu'il « était demandé à la CFDT de tracter en dehors du bâtiment, et certainement pas à l'intérieur de celui-ci ». Or, l'article L. 2142-4 du code du travail prévoit que la distribution des publications et des tracts de nature syndicale, dans l'enceinte de l'entreprise, est libre, aux heures d'entrée et de sortie du travail et la jurisprudence considère que la distribution dans l'enceinte de l'entreprise ne se limite pas aux accès, mais peut se faire en d'autres endroits, dès lors qu'elle est assurée dans des conditions telles que l'exécution normale du travail ou de marche de l'entreprise ne puissent en être troublées (Cass. Crim. 30 janvier 1973, n° 72-91.807 ; Cass. Crim. 27 novembre 1973 n° 73-90.495), de sorte qu'en l'espèce, il ne pouvait être légitimement reproché à M. [V] de distribuer des tracts au niveau du portique d'accès du bâtiment A le 21 mars 2017, la société Flowbird ne démontrant pas qu'il ait, ce faisant, si peu que ce soit, entravé la circulation. En conséquence, le fait que ce délégué syndical ait été empêché de poursuivre sa distribution de tracts s'avère également discriminatoire, le jugement entrepris étant confirmé sur ce point. - Sur la diffusion d'informations confidentielles, En ce qui concerne le reproche fait par la société Parkeon au syndicat, objet d'une sommation signifiée le 26 octobre 2017, d'avoir, le

19 octobre 2017, distribué un tract contenant des informations confidentielles extraites du rapport du cabinet comptable Syndex, les premiers juges ont considéré qu'il n'était pas fondé, la société n'ayant pas spécifié les informations soumises à l'obligation de discrétion. En outre, le tribunal a retenu que les informations contenues dans le tract du syndicat en date du 7 avril 2016 avaient déjà été mises à la disposition du public et des salariés par la diffusion de l'extrait du procès-verbal du comité d'entreprise du 5 avril 2016 par les membres dudit comité et son affichage le 6 avril 2016, les informations de nature financière indiquant le montage financier du rachat de l'entreprise par Astorg étant, par ailleurs, déjà contenues dans un tract du syndicat du 25 février 2016 portant synthèse du comité d'entreprise du 24 février 2016, de sorte que les informations contenues dans le tract du 7 avril 2016 n'étaient pas confidentielles, les diffusions antérieures n'ayant d'ailleurs pas fait l'objet de poursuites. La jurisprudence au visa de l'article L. 2325-5 du code du travail, considère que l'employeur doit préciser les informations auxquelles il entend conférer un caractère confidentiel (Cass. Soc 6 mars 2012 n° 10-24367 ; Cas. Soc 12 juillet 2006 n° 04-47558). Il appartient donc au chef d'entreprise, non seulement de déclarer au procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise sur quelles informations porte sa demande de discrétion, mais également de pouvoir justifier, par des éléments objectifs, leur caractère intrinsèquement confidentiel, l'obligation de discrétion n'étant effective que si ces deux critères sont remplis, les faits faisant l'objet de l'information confidentielle ne devant, par ailleurs, pas être déjà connus du public ou du personnel de l'entreprise. Or, en l'espèce, il s'avère que la société n'a pas présenté les informations contenues dans le rapport de l'expert comptable Syndex comme confidentielles, malgré le rappel de l'article L. 2325-5 du code du travail par ledit comptable. Ainsi, les informations relatives à la prime dénommée « take off » par le cabinet Syndex n'ont pas été présentées par la société comme revêtant un caractère confidentiel lors de la consultation du comité d'entreprise du 28 avril 2016, de même, le procès-verbal du comité d'entreprise extraordinaire du 23 octobre 2017 évoquant et précisant la prime « take off » ne mentionnait pas que les informations sur ladite prime étaient confidentielles, et ce, nonobstant les mentions générales « document contenant des informations confidentielles - distribution restreinte » ou document confidentiel distribution restreinte au CE » figurant en premières pages de la note d'information destinée aux membres du comité d'entreprise remise le 11 février 2016 et des réponses de la Direction aux questions transmises par le secrétaire du comité d'entreprise. Ainsi, les informations relatives à la prime contenues dans le tract du syndicat du 19 octobre 2017 ne peuvent être retenues comme étant confidentielles, d'autant que les informations communiquées dans ce tract avaient déjà été diffusées en 2016 par le syndicat CFTC Parkeon au moyen d'une synthèse du comité d'entreprise du 28 avril 2016, antérieurement à la remise du rapport Syndex, le procès-verbal de cette séance ayant également été diffusé aux salariés en juillet 2016 par une information du service Ressources humaines. Dans ces conditions, l'intimé est fondé à soutenir que la sommation que lui a fait délivrer la société le 26 octobre 2016, relative à la violation des informations concernant la prime « take off », était injustifiée et qu'elle était constitutive d'une discrimination à son égard, ainsi que l'argument de la violation de la confidentialité au sujet de son tract du 7 avril 2016, dans la mesure où le procès-verbal affiché sur le panneau du comité d'entreprise le 6 avril 2016 informant les salariés contenait sensiblement les mêmes informations que le tract du syndicat du lendemain quant à la répartition du prix de vente de la société, étant observé que les demandes de la société Flowbird qui ont prospéré devant le juge des référés, la cour d'appel et la cour de cassation concernaient des violations aux règles de distribution de tracts hors horaires autorisés et de communication par le réseau privé de l'employeur, la question de la confidentialité ou non des informations transmises par la messagerie interne de l'entreprise étant, dans le cadre de ce litige, secondaire voire « indifférente » comme l'avait noté le juge des référés. Les reproches ainsi adressés par l'appelante au syndicat quant à la diffusion d'informations confidentielles apparaissent donc discriminatoires et le jugement querellé sera confirmé de ce chef (arrêt p. 3 à 6) ;

1) ALORS QUE si l'article L. 2142-4 du code du travail dispose que les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci, il précise également que cette diffusion s'effectue aux heures d'entrée et de sortie du travail ; que lorsqu'est mis en place un système d'horaires variables avec, comme en l'espèce, une plage d'horaires variables allant de 11 h 30 à 14 h 00, la distribution de tracts ne peut être effectuée pendant cette plage variable, qui correspond à la pause déjeuner et non aux heures d'entrée et de sortie du travail ; que partant, en retenant que « la distribution de tracts litigieuse du 21 mars 2017 a été effectuée par M. [V], délégué syndical CFDT, au niveau du portique d'accès au bâtiment A, à 12 h 15, ce qui correspond à la plage d'horaires variables allant de 11 h 30 à 14 h 00 prévue dans l'accord

d'entreprise sur l'organisation et le temps de travail rédigé et signé par la société, plage variable dans les limites de laquelle chaque salarié peut choisir ses heures d'arrivée et de départ », pour considérer que le fait que le délégué syndical ait été empêché de poursuivre sa distribution de tracts s'avérait discriminatoire, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

2) ALORS QU'en outre, en considérant que le fait que le délégué syndical CFDT ait été empêché de poursuivre sa distribution de tracts s'avérait discriminatoire, sans constater que les autres syndicats pouvaient diffuser des tracts pendant la plage d'horaires variables allant de 11 h 30 à 14 h 00, la cour d'appel n'a pas caractérisé l'existence d'une mesure discriminatoire, privant ainsi sa décision de base légale au regard de l'article L. 2141-7 du code du travail ;

3) ALORS QU'au surplus, après avoir constaté que la société Flowbird soutenait que le syndicat CFDT se comparait inutilement avec les syndicats CFTC et CGC qui, contrairement à lui respectaient les règles de diffusion des tracts, les pochettes mises sous leurs panneaux d'affichage mettant seulement à disposition des salariés des bulletins d'adhésion, la cour d'appel a considéré que « cependant, ce faisant, la société Flowbird procède seulement par voie d'affirmation et est, en l'occurrence, contredite par les photographies et les six attestations produites par le syndicat » ; qu'en se déterminant de la sorte, sans analyser, même de façon sommaire les attestations produites par la CFDT, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile violant ainsi ledit article ;

4) ALORS QUE selon l'article L. 2141-7 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, qui définit le délit de discrimination syndicale, il est interdit à l'employeur ou à ses représentants d'employer un moyen quelconque de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale ; qu'il s'ensuit, en l'espèce, en considérant que les reproches adressés par la société Flowbird au syndicat CFDT, quant à la diffusion d'informations confidentielles, apparaissaient discriminatoires, sans préciser en quoi ces reproches constituaient un moyen de pression sur ce syndicat, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé.