



# la lettre au CE

N°41  
MAI-JUIN  
2013

L'ACTUALITÉ DU DROIT SOCIAL COLLECTIF ET INDIVIDUEL

## LES NOUVELLES DU DROIT SOCIAL EN BREF



### Appréciation de l'audience des syndicats catégoriels et importance des statuts

L'audience d'un syndicat catégoriel affilié à une confédération syndicale catégorielle interprofessionnelle nationale est calculée en fonction des résultats obtenus au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, mais uniquement dans les collèges dans lesquels leurs statuts leur donnent vocation à présenter des candidats (art. L. 2122-2 CT).

En pratique, seuls les syndicats affiliés à la CFE-CGC peuvent invoquer l'application de cette disposition. Toutefois, la Cour de cassation rappelle que si les statuts d'un syndicat affilié à la CFE-CGC l'autorisent à présenter des candidats dans tous les collèges, il ne peut être fait application de cette règle. L'audience du syndicat doit être calculée tous collèges confondus, peu important que ce dernier n'ait présenté des candidats que dans un seul collège.

► Cass. soc., 27 mars 2013, n° 12-22733

## CONFÉRENCE

JEUDI 23 MAI 2013 - 8:30 h à 12:30 h - 75009 PARIS



ORGANISÉ PAR

**JDS** **avocats**  
l'accompagnement quotidien des CE



## Prévenir les risques psychosociaux

le rôle des représentants  
du personnel

Une matinée pour construire des stratégies de prévention des risques psychosociaux et de lutte contre la souffrance au travail.

**PARTICIPATION : 30 €**  
**Gratuit** pour les clients du groupe  
Apex-Isast et de JDS avocats

**INSCRIPTION**  
Julie Dandoli / JDS avocats  
**T/** 01 48 96 14 48  
**M/** jdandoli@jdsavocats.com

## LES NOUVELLES DU DROIT SOCIAL EN BREF



### Désignation du représentant de la section syndicale

Les syndicats non représentatifs qui ont constitué une section syndicale peuvent désigner un représentant de la section syndicale. Ce mandat prend fin après chaque élection professionnelle dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise et il lui est interdit de désigner à nouveau le même salarié comme représentant

de la section jusqu'aux six mois précédant la date des élections professionnelles suivantes (*art. L. 2142-1-1 CT*).

En revanche, rien n'interdit à un syndicat qui a perdu sa représentativité lors des élections professionnelles de désigner en qualité de représentant de la section un salarié qui exerçait les fonctions de délégué syndical avant les élections.

► *Cass. soc., 20 mars 2013, n° 11-26836*

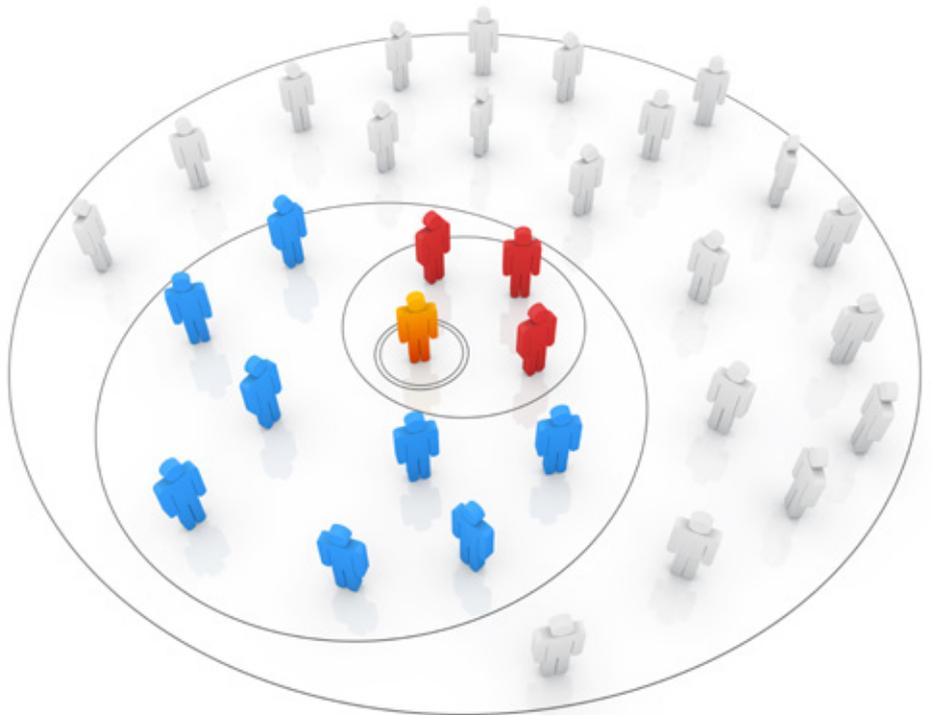
### Désignation du délégué syndical

Un syndicat représentatif dans l'entreprise ou dans l'établissement ne peut désigner un délégué syndical que parmi les candidats qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles (*art. L. 2143-3 al.1er CT*).

Toutefois, s'il ne reste plus aucun candidat qui remplit ces conditions, il est possible de désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi les adhérents du syndicat (*art. L. 2143-3 al.2 CT*).

La Cour de cassation précise qu'un syndicat représentatif est considéré comme n'ayant plus aucun candidat qui a recueilli 10% des voix lorsque son délégué syndical a démissionné de ses fonctions pour rejoindre un autre syndicat. De plus, si tous les autres candidats présents sur sa liste ont quitté l'entreprise, le syndicat est autorisé à désigner un nouveau délégué syndical parmi ses adhérents.

► *Cass. soc., 27 février 2013, n° 12-18828*



**DOSSIER**

# LA COMMUNICATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE

**Internet, réseaux sociaux, mailing : les nouvelles technologies de l'information et de la communication occupent une place centrale dans notre société et les comités d'entreprise ne sauraient échapper à cette évolution.**

La communication est à la fois un droit et un outil essentiel dans le fonctionnement et le rôle du comité d'entreprise, mais sa mise en œuvre s'avère pourtant délicate. Les difficultés liées à la communication sont diverses. Le CE, instance collégiale, doit s'exprimer d'une seule et même voix en s'efforçant de passer outre les divergences entre ses membres. Il doit exposer

ses positions vis-à-vis de la direction de manière compréhensible, avec des arguments solides et convaincants. Le comité doit également faire œuvre pédagogique auprès des salariés pour expliciter son rôle et ses interventions, notamment en matière économique, souvent méconnus par les salariés, et en adoptant des moyens de communication adaptés à la situation de l'entreprise. La communication du comité constitue aussi un enjeu non négligeable du processus électoral. Les représentants des salariés doivent donc maîtriser les règles et les limites en termes de contenu et de moyens de leur communication.

## DOSSIER / LA COMMUNICATION DU CE

**1 COMMUNIQUER : PRÉROGATIVE FONDAMENTALE DU CE**

La mission du comité d'entreprise est d'assurer l'expression collective des salariés pour permettre la prise en compte de leurs intérêts (art. L. 2323-1 CT). Pour remplir cette mission, le CE doit pouvoir communiquer avec les salariés et être en mesure de les informer collectivement. En effet, les salariés disposent d'un véritable droit à l'information et à la consultation, via leurs représentants, qu'ils tirent de la Constitution, de la Loi et plus récemment du droit communautaire et européen.

De plus, le CE dispose de la liberté d'expression et de communication constitutionnellement reconnue<sup>1</sup>. En effet, la Cour de cassation (Cass. ass. plen., 12 juillet 2000, n° 99-19004) a reconnu le bénéfice de la liberté d'expression aux personnes morales.

**Le Code du travail prévoit directement certaines communications du comité d'entreprise :****A / L'avis et les décisions du comité**

**Art. L. 2323-3 CT :** « Dans l'exercice de ses attributions consultatives [...], le comité d'entreprise émet des avis et vœux ».

C'est principalement dans le cadre des procédures d'information-consultation que la loi met à la charge de l'employeur, que le CE va émettre des avis. L'avis, qui marque juridiquement la fin de la procédure de consultation, le refus d'émettre un avis et les délibérations subséquentes sont de formidables outils de communication. Ils permettent au CE de faire connaître à l'employeur sa position et ses contre-propositions sur les projets sur lesquels il est consulté. Il sert également au CE à montrer sa

détermination à faire respecter ses prérogatives et les droits des salariés, quitte à agir en justice. Les employeurs ne manquent jamais de communiquer pour analyse à leurs avocats une délibération votée par la majorité des élus, dont il sait qu'elle a été rédigée avec l'aide de l'avocat du CE. Mais l'avis du CE est avant tout destiné aux salariés de l'entreprise qui, absents des



débats au sein du CE, pourront connaître les arguments du comité et se les approprier. Dès lors, il est indispensable que les membres du comité ne se contentent pas de répondre par oui ou par non. Un avis argumenté et contenant, le cas échéant, des propositions, aura beaucoup plus d'impact, tant sur l'employeur et sur les salariés de l'entreprise, que sur les tiers à l'entreprise auxquels il est susceptible d'être communiqué (juge, inspection du travail, etc.).

Cependant, il n'est pas toujours évident de savoir exprimer ses opinions et de développer des arguments, en particulier lorsque l'on fait face à son employeur. Dès lors, les membres du CE doivent être suffisamment préparés et avoir débattu entre eux des différents sujets dans le cadre d'une réunion préparatoire pour pouvoir exprimer une position commune face à la direction lors des réunions plénières. Par ailleurs, les représentants des salariés ne doivent pas hésiter à prendre conseil auprès de leur cabinet comptable et de leur avocat qui sauront, chacun dans leur domaine, envisager les stratégies et étayer les arguments nécessaires pour que les membres du CE puissent faire connaître leur position et gagner en crédibilité. Et comme il est quelquefois difficile de trouver les termes appropriés pour passer de la décision à sa mise en œuvre, JDS Avocats, dans le cadre de la convention d'accompagnement, aide les élus du CE à rédiger les projets de courriers à la direction ou les projets de délibérations.

**B / Le procès-verbal des réunions du CE**

**Art. L. 2325-21 CT :** « Le procès-verbal des réunions du comité d'entreprise peut, après avoir été adopté, être affiché ou diffusé dans l'entreprise par le secrétaire du comité, selon des modalités précisées par le règlement intérieur du comité ».

Le PV de réunion est le support de communication principal du comité d'entreprise. Ce document permet de retranscrire les débats, les votes et les avis du comité. Il est donc indispensable que le comité d'entreprise puisse afficher ou diffuser ses PV auprès des salariés. Il faut rappeler que la diffusion des PV n'est pas subordonnée au contreseing ou à l'autorisation de l'employeur (Cass. crim. 23 juin 1981, n° 80-93003), mais seulement à son adoption par le comité, lors d'un vote collectif incluant le président.

Toutefois, la communication du comité à l'aide du PV connaît ►►

(1) Art. 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, art. 19 de la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 et art. 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales du 4 novembre 1950

## DOSSIER / LA COMMUNICATION DU CE

certaines limites. D'une part, la diffusion du PV qui suppose son adoption préalable, implique un certain décalage dans le temps et, d'autre part, il faut admettre que tous les salariés ne lisent pas les PV. Le CE peut donc choisir d'informer les salariés par des communiqués ou des « flashes » sur des points particuliers. Mais ce mode de communication ne peut se substituer au PV. En effet, en justice, le PV fait foi jusqu'à preuve du contraire des propos tenus, des engagements unilatéraux pris par l'employeur et des délibérations votées par le CE. Il est donc parfois indispensable que le secrétaire établisse 2 versions du PV : un PV reprenant les débats in extenso, sans réserve de confidentialité, seulement communiqué aux membres du CE et conservé dans les archives, qui pourra être transmis à qui de droit, particulièrement au juge en cas de procès ; et un PV résumant de façon pédagogique les débats et respectant l'anonymat et la confidentialité, qui sera affiché ou diffusé auprès des salariés.

## C / Diffusion du compte rendu annuel de gestion



**Art. R. 2323-37 CT (extrait) :** « A la fin de chaque année, le comité d'entreprise fait un compte rendu détaillé de sa gestion financière. Ce compte rendu est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les tableaux réservés aux communications syndicales ».

Le comité doit assurer la transparence de sa gestion financière. Le compte rendu annuel de gestion est aussi l'occasion pour le comité d'exposer sa politique en matière sociale, sportive, culturelle et de loisirs, mais aussi les moyens qu'il a mis en œuvre pour assurer ses prérogatives économiques et juridiques tels que la formation des élus, l'accompagnement par un avocat, etc. C'est donc un élément de communication non négligeable pour obtenir l'adhésion des salariés aux actions du comité.

## 2

## CONTENU ET LIMITES DE LA LIBERTÉ DE COMMUNICATION DU CE

La liberté d'expression et de communication est une liberté fondamentale du CE. Toutefois, l'exercice de cette liberté n'est pas sans limite. Toute communication du comité, quel qu'en soit le support (PV, note d'information, site internet, etc.) doit respecter ces limites.

(2) Les membres du comité d'entreprise peuvent communiquer les informations frappées de confidentialité aux personnes qui sont elles-mêmes tenues à une obligation de discrétion : avocats, juges, expert-comptable, inspection du travail, commissaires aux comptes, médecin du travail, administration fiscale, toute personne dépositaire de l'autorité publique, etc., mais pas aux sociétés de conseil ou de protection juridique et à ce qu'ils appellent leurs juristes qui ne sont pas assermentés.

## A / Le principe de spécialité de la personne morale

La communication du comité doit s'inscrire dans le cadre des missions qui lui sont dévolues par la loi. C'est donc dans le cadre de sa mission de contrôle de l'activité économique et professionnelle de l'entreprise et dans le cadre de sa gestion des ASC que le CE est autorisé à communiquer. Est donc exclue toute action de communication de nature politique ou de participation à des actions revendicatives de nature syndicale même s'il s'agit de défendre les intérêts des salariés. En effet, conformément au principe de spécialité commun à toutes les personnes morales, le comité ne peut agir en dehors de son objet légal. Ainsi, la communication du CE doit présenter un lien direct et nécessaire avec ses missions légales. C'est la raison pour laquelle les règles relatives à la communication syndicale ne lui sont pas applicables (art. L. 2142-3 à L. 2142-5 CT).

## B / Obligation de discrétion et secret professionnel



**Art. L. 2325-5 al. 2 CT :** « les membres du comité d'entreprise et les représentants syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur ».

L'obligation de discrétion (ou de confidentialité) a pour effet d'interdire aux membres du CE de communiquer certaines informations aux salariés de l'entreprise ou à des tiers<sup>2</sup>. Les représentants des salariés au CE qui contreviendraient à cette obligation pourraient s'exposer à des sanctions et mettre en cause leur responsabilité civile (c'est-à-dire être condamné à verser des dommages et intérêts à l'employeur lorsqu'il existe un préjudice réel).

S'il est concevable que l'entreprise soit protégée contre la divulgation d'informations « sensibles », il n'est pas rare que l'employeur abuse de ce droit et impose arbitrairement la discrétion aux membres du CE afin de faire échec à leur mission d'information des salariés et éviter tout conflit avec la collectivité de travail. Il faut rappeler que les représentants du personnel ne sont tenus à une obligation de discrétion que si deux conditions cumulatives sont réunies :

- les informations doivent être confidentielles par nature. La loi prévoit que sont par nature confidentiels certains ►►

**DOSSIER / LA COMMUNICATION DU CE**

documents comptables produits au sein de certaines sociétés<sup>3</sup> (art. L. 2323-10 CT) ainsi que les documents transmis dans le cadre d'une procédure d'alerte économique du CE (art. L. 2323-82 CT). Au-delà, il a été reconnu que certaines informations économiques ou financières peuvent être soumises à confidentialité : la prévision sur 3 ans des chiffres de vente (TGI Lyon, 11 déc. 1984, Dr. soc. 1985, p.115), les informations données lors d'une prise de participation dans une autre entreprise ou lors d'une opération de fusion (CA Paris, 3 fév. 2004, n° 03/35335 et n° 03/35423) ainsi que les informations intéressant la concurrence (CA Rennes, 30 mars 1983). À l'inverse, les informations qui intéressent trop directement les salariés ne peuvent être soumises à confidentialité (par exemple un projet de licenciement économique collectif). De même, la communication par l'employeur de la part dans la masse salariale des 5 rémunérations les plus élevées de l'entreprise ne constitue pas une information confidentielle (CA Aix-en-Provence, 3 nov. 1997). Il a encore été jugé que ne revêt pas un caractère confidentiel une information déjà rendue publique (TGI Bobigny, 6 mai 1993) ; et l'employeur doit les avoir expressément présentées comme telles<sup>4</sup>, au plus tard lors de la réunion du CE.

**ATTENTION !**

**Lorsque l'employeur impose la confidentialité, la bonne méthode consiste à demander des justifications.**

Pour autant, le recours à l'obligation de confidentialité ne permet jamais à l'employeur d'échapper à son obligation d'informer le comité et son usage ne doit pas être abusif. Lorsque l'employeur impose la confidentialité, la bonne méthode consiste à demander des justifications. En effet, l'administration considère que « le chef d'entreprise doit exposer aux membres du comité d'entreprise les raisons pour lesquelles il fait appel à cette obligation » (Circ. TE n° 67-35, 1er sept. 1967). Si le comité estime que le recours à la confidentialité est abusif, il doit refuser de donner un avis lorsqu'il est consulté et agir devant le Tribunal de Grande Instance. Le recours abusif à l'obligation de confidentialité est constitutif d'un trouble manifestement illicite qui justifie la saisine du juge des

référés. Le juge pourra alors annuler la mention de confidentialité et même annuler la procédure de consultation. En effet, la CA de Paris a récemment jugé que lorsque l'employeur ne justifie pas en quoi les informations sont confidentielles, les documents ainsi transmis sont nuls. Le juge considère donc que le CE n'a pas été régulièrement informé et ordonne en conséquence la reprise à l'origine de la procédure d'information et de consultation avec communication de documents conformes (CA Paris, 11 mars 2013, n° 12/20238. Cette décision est consultable sur notre site dans la rubrique « les décisions JDS »).

Il ne faut pas confondre obligation de discrétion et secret professionnel. La loi fait peser sur les membres du CE une obligation de secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication (art. L. 2325-5 al. 1<sup>er</sup> CT). À la différence de l'obligation de discrétion, les membres du CE doivent impérativement respecter le secret professionnel sans que l'employeur n'ait à formaliser une déclaration expresse quelconque. Mais cette obligation est circonscrite aux seuls procédés de fabrication et le non-respect du secret professionnel est pénalement sanctionné (art. 226-13 CP).

**C / Les règles de droit commun****1 / La loi sur la liberté de la presse**

La communication du CE est soumise au régime de la loi sur la liberté de la presse du 29 juillet 1881, en matière de diffamation et d'injures, communément appelés délits de presse. La diffamation désigne une allégation ou imputation d'un fait qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération d'une personne physique ou morale. L'injure est quant à elle définie comme toute expression outrageante, terme de mépris ou invective qui ne renferme l'imputation d'aucun fait.

La jurisprudence a rappelé que le PV des réunions du CE, dans sa version diffusée aux salariés, ne peut contenir « ni inexactitudes ni propos injurieux ni allégations diffamatoires » (Cass. soc., 4 novembre 1981, n°80-13027).

La diffamation et l'injure constituent un délit lorsqu'elles sont publiques (art.29 de la loi du 29 juillet 1881). En cas de diffamation publique ou d'injure publique, l'auteur peut être condamné ►►

(3) La situation de l'actif réalisable et disponible, la situation du passif exigible, le compte de résultat prévisionnel, le tableau de financement et le plan de financement prévisionnel.

(4) Il existe une incertitude sur la soumission des informations présumées confidentielles à la condition de déclaration expresse de l'employeur. Certains auteurs (Maurice COHEN, « Le droit des comités d'entreprise et des comités de groupe », LGDJ, 9e éd. P.530 et s.) soutiennent que si l'employeur ne demande pas la discrétion s'agissant d'une information confidentielle en vertu de la loi, la discrétion ne s'impose pas.

**DOSSIER / LA COMMUNICATION DU CE**

à une amende de 12 000 euros. À l'inverse, la diffamation et l'injure non publiques ne constituent qu'une contravention de première classe (art. R. 621-1 et R. 621-2 CP), passible de 38 euros d'amende (art. 131-13 CP).

Ainsi, il a été jugé que la salle de séances du comité n'étant pas un lieu public, la législation sur les injures et diffamations publiques n'y est pas applicable (Cass. crim., 24 mai 1955). Il a d'ailleurs été jugé que l'affichage dans l'entreprise d'un tract (syndical) diffamatoire n'est pas public et constitue une contravention d'injures non publiques (Cass. crim., 26 janvier 1993, n° 91-80198). En revanche, la profération d'injures ou de propos diffamatoires sur un site internet public pourra constituer un délit tel que défini ci-dessus.

Enfin, des propos injurieux ou diffamatoires peuvent entraîner le prononcé d'une sanction. Un membre élu du comité peut être licencié sur autorisation de l'inspecteur du travail pour avoir injurié le DRH au cours d'une réunion du CE (Cass. soc., 27 février 2013, n° 11-27474). Cette solution est critiquable dans la mesure où les faits commis dans l'exercice du mandat ne justifient une sanction que s'ils caractérisent un manquement du salarié à ses obligations professionnelles (Cass. soc., 30 juin 2010, n° 09-66792).

**2 / Le respect de la vie privée**

Le CE ne peut diffuser d'informations susceptibles de porter atteinte à la vie privée. À titre d'exemple, les propos tenus en réunion sur le comportement ou la situation de certains salariés doivent être supprimés du PV affiché ou diffusé dans l'entreprise. L'atteinte à l'intimité de la vie privée (art. 226-1 et 226-2 CP) est punie d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

**3 / Le droit à l'image**

Quiconque peut s'opposer à la diffusion de son image faite sans autorisation et choisir le support adapté à cette fin (Cass. civ. 1<sup>re</sup>, 2 mars 2004, n° 01-01619). L'utilisation de l'image ne peut pas dépasser l'autorisation donnée (Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 4 novembre 2004, n° 02-15120). L'accord doit être suffisamment précis et l'autorisation donnée parfaitement respectée. Le consentement donné ne peut pas être repris. Ainsi, lorsque le comité souhaite diffuser des photographies prises à l'occasion des festivités organisées par le CE, il doit recueillir l'accord des salariés concernés.

**D / Les règles posées par la CNIL en matière de communication des représentants du personnel**

La CNIL a émis un certain nombre de recommandations sur l'utilisation des technologies de l'information et de la communi-



**RETROUVEZ-NOUS SUR**  
**www.jdsavocats.com**



**TOUTE L'ACTUALITÉ DU DROIT SOCIAL POUR LES CE**



**TOUS LES NUMÉROS DES LETTRES AU CE**



**LES DÉCISIONS JDS AVOCATS EN TEXTE INTÉGRAL**



**LES CONSULTATIONS JDS AVOCATS**



**LES PAROLES D'EXPERT DU DROIT SOCIAL**

## DOSSIER / LA COMMUNICATION DU CE

cation par les représentants des salariés. En effet, l'intranet et la messagerie de l'entreprise sont des espaces de communication appartenant à l'employeur, les représentants du personnel ne sont donc pas libres de les utiliser.

### 1 / Absence de contrôle des communications

Afin d'assurer la confidentialité des échanges et l'accomplissement de leur mission en toute liberté, les représentants du personnel doivent pouvoir bénéficier d'une ligne téléphonique excluant toute possibilité d'interception de leurs communications ou d'identification de leurs correspondants (*Delib. CNIL n°2005-019, 3 fév.2005, norme simplifiée n°47*). La CNIL rappelle que l'employeur doit prendre toutes mesures pour assurer la sécurité et la confidentialité des échanges.

### 2 / Accès à l'intranet et à la messagerie de l'entreprise



L'article L. 2142-6 du Code du travail soumet à la conclusion d'un accord collectif la possibilité pour les organisations syndicales d'utiliser le réseau intranet ou la messagerie de l'entreprise

pour communiquer avec les salariés. S'agissant du comité d'entreprise, la loi n'a pas prévu de disposition équivalente. La CNIL recommande que l'accès à l'intranet et à la messagerie de l'entreprise soit reconnu au CE dans les mêmes conditions que pour les syndicats.

L'accès du CE aux moyens de communication interne à l'entreprise est une évidente nécessité. La Cour de cassation a estimé que cette possibilité est conditionnée par un accord de l'employeur et qu'à défaut, la diffusion de communications via les mails professionnels est interdite (*Cass. soc., 25 janvier 2005, n° 02-30946*). Cependant, la Cour d'appel de Versailles a rendu une décision particulièrement intéressante dans une affaire où l'employeur reprochait au CE d'avoir communiqué avec les salariés via la messagerie électronique de l'entreprise. La Cour a estimé que « la loi n'interdisant pas ce qu'elle n'autorise pas spécialement, la société ne peut pas davantage soutenir qu'en absence d'une disposition légale autorisant le comité d'entreprise à utiliser le réseau informatique interne pour la diffusion d'informations qui n'est légalement prévue que par voie postale ou d'affichage sur le tableau mis à disposition par l'entreprise, la diffusion sur la messagerie de l'entreprise serait de ce seul fait illégale », et ajoutant que « en application des dispositions des articles L. 2325 et suivants du Code du travail, l'entreprise est débitrice à l'égard de son propre CE d'une obligation de lui fournir les moyens matériels lui permettant d'exercer la mission qui lui est dévolue par la loi, notamment lorsque les salariés exercent leurs fonctions hors de l'entreprise et au sein d'unités dispersées » (*CA Versailles, 8 sept. 2010, n° 09/05276*).

Selon nous, lorsque le CE communique directement sur les adresses professionnelles des salariés sans utiliser l'intranet de

### ATTENTION !

**Nous conseillons aux CE de constituer leurs propres fichiers mailing pour pouvoir communiquer avec les salariés.**

l'entreprise, il peut tout au plus lui être reproché d'avoir détourné un fichier transmis par la direction dans le cadre de la gestion des ASC. Par contre, le fait d'avoir constitué soi-même un fichier, sous réserve de le déclarer à la CNIL, n'est en rien illicite et seul un accès excessif aux mails professionnels encombrant le réseau de communication de l'entreprise pourrait être préjudiciable à l'employeur et engager la responsabilité du comité. C'est pourquoi nous conseillons aux CE de constituer leurs propres fichiers mailing pour pouvoir communiquer avec les salariés. Par exemple, à l'occasion de l'envoi des cadeaux de Noël, le CE peut adresser des formulaires demandant aux salariés l'autorisation de leur envoyer des informations portant sur l'exercice par le CE de ses prérogatives économiques et juridiques.

### 3 / La création d'un site internet



Le CE peut librement créer un site internet extérieur à l'entreprise. Là encore, aucune information confidentielle ou relevant de la vie privée, ni aucun propos injurieux ou diffamatoire ne doivent être diffusés. Si le CE souhaite diffuser ses PV de réunion via un

site internet extérieur à l'entreprise, il devra réserver l'accès à ces informations aux seuls salariés de l'entreprise par l'utilisation d'un mot de passe individuel, car la diffusion des PV n'est prévue qu'à l'intérieur de l'entreprise (*art. L. 2325-21 CT*).

Enfin, si le CE collecte des informations nominatives sur les salariés grâce à son site internet, il devra le déclarer à la CNIL et respecter les obligations d'information, le droit d'accès, d'opposition et de rectification offert aux salariés. En effet, la CNIL rappelle que les salariés concernés doivent être clairement informés des objectifs poursuivis, du caractère obligatoire ou facultatif de leurs réponses, des destinataires des données et des modalités d'exercice de leurs droits. Cette information peut être diffusée par tout moyen approprié : panneaux d'affichage, page « protection des données » ou « informatique et libertés » sur l'intranet de l'entreprise. En outre, lorsque les données sont recueillies par voie de questionnaires, papier ou informatisé, ceux-ci doivent comporter cette information. Enfin, tout salarié peut demander au CE de lui communiquer toutes les informations le concernant et dispose du droit de faire rectifier ou supprimer les informations erronées. Les salariés ont le droit de s'opposer, pour des motifs légitimes, à ce que des données à caractère personnel les concernant soient enregistrées ►►

## DOSSIER / LA COMMUNICATION DU CE

dans un fichier informatique, sauf si celui-ci résulte d'une obligation légale ou réglementaire.

3

## MOYENS LÉGAUX À DISPOSITION DU COMITÉ

En tant qu'organe d'expression collective des salariés, le comité doit communiquer avec le personnel de l'entreprise. Les dispositions du Code du travail relatives aux moyens de communication sont anciennes. Il appartient donc au CE d'envisager de nouveaux moyens de communication.

## ATTENTION !

Contrairement à ce que prévoit le Code du travail s'agissant des membres du CHSCT (art. R. 4613-8 CT), l'employeur n'a pas l'obligation d'afficher la liste des membres du CE. Il est donc indispensable pour les membres du comité de se faire connaître auprès des salariés et de faire savoir comment ils peuvent être contactés.

## A / Le panneau d'affichage du CE

Le CE doit disposer de son propre panneau pour diffuser les communications du comité (art. L. 2142-3 CT). Il n'existe aucune réglementation fixant les caractéristiques des panneaux d'affichage (taille, emplacement, nombre, etc.). Le droit d'affichage n'est soumis à aucun contrôle préalable de l'employeur. En cas de contestation, celui-ci n'a que la possibilité de saisir le TGI pour demander le retrait de la communication litigieuse. L'employeur qui retire un affichage sans y avoir été autorisé par une décision de justice est susceptible d'être condamné au titre du délit d'entrave (Cass. crim., 8 mai 1968, n° 92-65967).

## B / Communiquer directement avec les salariés pendant le temps de travail

Aux termes de l'article L. 2325-11 du Code du travail, les membres du comité d'entreprise peuvent « tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés ».

## C / Réunions d'information en dehors du temps de travail

En outre, le comité a la faculté d'organiser, « dans le local mis à sa disposition, des réunions d'information, internes au personnel, portant notamment sur des problèmes d'actualité » (art. L. 2325-13 CT). L'utilisation d'un autre local nécessite donc l'accord de l'employeur. Le comité est autorisé à inviter, sans autorisation de l'employeur, des personnalités extérieures, syndicales ou autres, à participer à des réunions d'information dans son local. En revanche, si la réunion a lieu dans des locaux mis à disposition par l'employeur, l'accord de l'employeur est indispensable (art. L. 2325-13 et L. 2142-10 CT). Enfin, ces réunions doivent avoir lieu en dehors du temps de travail des participants, mais les membres du comité peuvent se réunir sur leur temps de délégation.

Il a été précisé (Circ. DRT n°12 du 30 novembre 1984) que ces réunions pouvaient concerner l'environnement économique et social de l'entreprise (conjuncture économique de la branche, etc.), les aides des collectivités publiques, l'information et la consultation du personnel sur les projets en cours d'examen au CE : plan de formation, licenciements, introduction de nouvelles technologies, etc. Autrement dit, les réunions doivent porter sur le domaine d'intervention économique du CE (art. L. 2323-1 CT) ou sur les ASC.

## D / Autres moyens

Enfin, en utilisant son budget de fonctionnement, le comité peut encore employer d'autres moyens de communication, et notamment éditer un bulletin ou un journal du comité ; réaliser des enquêtes auprès du personnel, avec le concours, le cas échéant, d'un institut de sondage ; diffuser des questionnaires afin de connaître la position du personnel sur un problème donné (Circ. DRT 12 du 30 novembre 1984) ; créer un site internet conformément aux règles posées par la CNIL énoncées précédemment ; etc.

Les membres du CE doivent envisager des modes de communication adaptés et utiles. Des sociétés commerciales incitent les CE, sous couvert d'une prétendue « communication », à distribuer des cadeaux estampillés du logo du comité. Il ne s'agit pas de communication, mais de publicité, d'autant plus inappropriée que les salariés ne sont ni des consommateurs ni des clients du comité. Par ailleurs, ces cadeaux souvent inutiles sont susceptibles d'entraîner un redressement par l'URSSAF pour leur valeur d'achat. En revanche, il est indispensable de sensibiliser les salariés à l'action du CE en particulier dans sa mission économique et juridique, en expliquant son rôle, ses positions et les difficultés rencontrées avec la direction. Une communication intelligente est aujourd'hui une question cruciale pour les comités. ■

# LES FORMATIONS JDS

Toutes nos formations sur :  
[www.jdsavocats.com/nos-prestations/formation](http://www.jdsavocats.com/nos-prestations/formation)

## LE CE EN TANT QU'INSTITUTION ET SES MISSIONS GÉNÉRALES

- Représenter les salariés au CE : organiser le fonctionnement efficace du comité
- Fonctionnement et prérogatives de la DUP
- Méthodes pour utiliser le droit du travail
- Les budgets et la gestion du comité d'entreprise

## LES DOMAINES D'INTERVENTION PARTICULIERS DU CE

- Le comité d'entreprise face aux restructurations
- La participation financière des salariés (intéressement, participation, épargne salariale)
- Le CE et la comptabilité d'entreprise
- L'évaluation des salariés
- Le comité d'entreprise et le logement des salariés
- Lutter contre les emplois précaires
- Le comité d'entreprise et la formation professionnelle

## LES AUTRES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES ET LES DROITS COLLECTIFS

- Le CHSCT
- La négociation collective d'entreprise
- Les délégués du personnel
- Vie syndicale et élections : règles et enjeux depuis la loi du 20 août 2008
- Prérogatives et fonctionnement des IRP : coordonner l'action des différentes instances
- La santé au travail

Pour les dates, veuillez contacter  
**JEAN-BAPTISTE MERLATEAU**

TEL / 01 48 96 14 48

SITE / [www.jdsavocats.com](http://www.jdsavocats.com)

EMAIL / [formation@jdsavocats.com](mailto:formation@jdsavocats.com)

RETROUVEZ-NOUS SUR  
[www.jdsavocats.com](http://www.jdsavocats.com)

