



**ORDONNANCE DE RÉFÉRÉ**  
rendue le 01 juin 2021

N° RG 21/54080 - N°  
Portalis  
352J-W-B7F-CUNFH

N° :

Assignation du :  
18 Mai 2021

Par Agnès HERZOG, Vice-Présidente au Tribunal judiciaire de Paris, tenant l'audience publique des référés par délégation du Président du Tribunal,

Assistée de Céline BENS, faisant fonction de greffier.

**DEMANDERESSE**

[REDACTED]

Représentée par

[REDACTED]

**DEFENDERESSE**

**Fédération CFDT COMMUNICATION, CONSEIL, CULTURE**  
47 avenue Simon Bolivar  
75019 PARIS

Représentée par Maître Rudy OUKRAT, avocat au barreau de PARIS - #K0137

**2 Copies exécutoires  
délivrées le:**

## DÉBATS

A l'audience du 25 Mai 2021, tenue publiquement, présidée par Agnès HERZOG, Vice-Présidente, assistée de Céline BENS, faisant fonction de greffier,

Nous, Président,

Après avoir entendu les parties comparantes ou leur conseil,

Vu l'assignation en référé d'heure à heure en date du 18 mai 2021, et les motifs y énoncés,

La société [REDACTED] spécialisée dans le management de projets, dans l'ingénierie et la construction pour l'industrie de l'énergie, est principalement active dans le secteur des plates-formes en mer (Offshore) et celui des installations terrestres (Onshore). Elle fait partie du Groupe [REDACTED], l'un des leaders mondiaux de l'ingénierie et de la construction de projets clés en main destinés aux secteurs pétrolier, gazier et pétrochimique. Le Groupe [REDACTED] assure également la conception, la production et la commercialisation de systèmes d'équipements pétroliers et gaziers.

La CFDT est l'organisation syndicale majoritaire dans la société [REDACTED] depuis 2016. Des dernières élections intervenues en Janvier 2020, elle a recueilli 55 % des suffrages exprimés.

A l'issue de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, le 30 avril 2021, Monsieur Heraud, délégué syndical CFDT, a diffusé aux salariés de la Société un tract intitulé «*Rémunération 2021 - Chacun pour soi et la CFDT pour tous*», était annexé un tableau sur lequel figuraient les rémunérations minimales, moyennes, médianes, et maximales par coefficient.

Considérant que ce tract avait été diffusé en violation des dispositions de l'accord de droit syndical car transmis à la Direction après sa diffusion aux salariés et non pas concomitamment et que son contenu violait les obligations de confidentialité et de discrétion auxquelles sont tenus les représentants syndicaux et ce faisant qu'il portait atteinte aux intérêts de l'entreprise, la Société [REDACTED] a sollicité l'autorisation du président du tribunal judiciaire de Paris par requête du 14 mai 2021 aux fins d'être autorisée à assigner en référé d'heure à heure la Fédération CFDT Communication Conseil Culture au visa de l'article 835 du code de procédure civile.

Dûment autorisée par ordonnance du 17 mai 2021, la Société [REDACTED] a, par acte d'huissier de justice du 17 mai 2021, assigne la Fédération CFDT selon la procédure de référé d'heure à heure pour l'audience du 25 mai 2021.

Aux termes de ses dernières conclusions déposées et développées à l'audience du 25 mai 2021, la Société [REDACTED] demande au juge des référés de :

- Déclarer la société [REDACTED] recevable et bien fondée ;

Y faisant droit ;

A titre principal :

- Juger que le tract diffusé par la CFDT le 30 avril 2021 dévoile des informations confidentielles dont la divulgation porte atteinte aux intérêts de la Société ;

- Juger que la CFDT, par l'intermédiaire de [REDACTED] a violé son obligation de discrétion et de confidentialité ;

En conséquence,

- Ordonner le retrait du tract tant sur support papier que sur support numérique, et ce sous astreinte de 1.000 € par jour de retard à compter du prononcé du jugement ;

- Ordonner l'interdiction de diffuser sur support papier ou numérique le tract,

- Condamner la CFDT à verser à la société [REDACTED] la somme de 20.000 € à titre de provision en réparation du préjudice causé par la diffusion du tract ;

En tout état de cause :

- Débouter la CFDT de l'intégralité de ses demandes ;

- Condamner la CFDT à verser à la société [REDACTED] la somme de 5.000 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile ;

- Condamner la CFDT aux entiers dépens.

Aux termes de ses dernières conclusions déposées et développées à l'audience du 25 mai 2021, la Fédération CFDT demande au juge des référés, au visa de l'article 35 de la loi du 9 juillet 1991, de :

- Débouter intégralement la Société [REDACTED] de ses demandes ;

- Ordonner à la Société [REDACTED] de respecter les dispositions de l'article 1.3.2 de l'accord de droit syndical et, en conséquence, adresser un mail contenant un lien vers le tract CFDT du 30 avril 2021 à chacun des salariés de l'entreprise, dès le prononcé de l'ordonnance à intervenir et sous astreinte de 1.000 euros par jour par infraction constatée ;

- Condamner la Société [REDACTED] à verser la somme de 20.000 euros à la Fédération CFDT Communication, Conseil, Culture à titre de provision en réparation du préjudice résultant de la violation de l'accord et de la politique de répression syndicale à l'œuvre à son encontre ;

- Dire et juger que le Tribunal se réserve de la connaissance et de l'appréciation de toute difficulté éventuelle susceptible de surgir dans l'exécution de l'ordonnance sollicitée notamment en ce qui concerne la liquidation de l'astreinte conformément à l'article 35 de la Loi du 9 juillet 1991 ;

- Condamner la Société [REDACTED] au paiement de la somme de 5 000 euros à la Fédération F3C CFDT au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;

- Condamner la Société [REDACTED] aux entiers dépens.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, les moyens développés par chacune des parties à l'appui de leurs prétentions respectives sont directement énoncés dans la partie DISCUSSION de la présente décision.

## DISCUSSION

La Société [REDACTED] expose au préalable que Monsieur Heraud avait commis un précédent en novembre 2020 en diffusant un tract reprenant in extenso des informations confidentielles relatives à la grille des rémunérations contenues dans le rapport d'expertise comptable établi par le Cabinet SYNDEX désigné par le CSE central pour l'assister dans le cadre de la consultation annuelle sur les conditions de travail et l'emploi au titre de l'année 2019. La Société [REDACTED] indique qu'après discussion avec [REDACTED] celui-ci a accepté de retirer ce tract mais que, mécontent de l'issue de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires, il a décidé de réitérer en diffusant le tract litigieux.

A l'appui de ses demandes, la Société [REDACTED] fait principalement valoir que le délégué syndical est tenu, comme les membres du CSE à un devoir de discrétion à l'égard des informations confidentielles présentées comme telles par l'employeur et dans la mesure où leur divulgation est de nature à porter atteinte à l'intérêt de l'entreprise. La Société [REDACTED] soutient qu'en l'espèce, le contenu du tableau de la grille des salaires dans l'entreprise est particulièrement sensible puisqu'il dévoile la rémunération effective de tous les collaborateurs en fonction de leur coefficient conventionnel, qu'elle avait transmis ce tableau dans le cadre confidentiel et spécifique de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires en prenant soin d'indiquer spécifiquement les mentions « *A l'attention des Délégués Syndicaux uniquement* ». et « *CONFIDENTIEL – Ne pas diffuser sans autorisation - Ce document et les informations qu'il contient sont propriété de Technip France. Il ne doit pas être utilisé à d'autres fins que celles pour lesquels il a été remis. Copyright [REDACTED] – Tous droits réservés. CONFIDENTIEL – Ne pas diffuser sans autorisation* ».

La Société [REDACTED] fait valoir que la diffusion aux salariés de ce document confidentiel porte en premier lieu atteinte à la loyauté des échanges censés intervenir dans le cadre du dialogue social et plus spécifiquement dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire ; que la loyauté commande notamment à l'employeur de fournir aux représentants syndicaux une information complète et sincère qui a pour corollaire l'obligation pour les représentants syndicaux de respecter le devoir de discrétion et de confidentialité attaché aux informations confidentielles qui leur sont transmises. La Société [REDACTED] soutient d'autre part que la divulgation de ces informations porte atteinte aux droits des salariés au respect de leur vie privée et à la confidentialité de leur rémunération. Elle soutient en troisième lieu que la diffusion du tract litigieux à ses concurrents permet de connaître la politique de rémunération appliquée au sein de l'entreprise avec le risque de capter les talents en leur proposant des salaires plus élevés, puisque la diffusion sous format numérique rend possible sa diffusion à l'extérieur de l'entreprise. Elle soutient enfin que la diffusion du tract litigieux dans les locaux de la Société le rend accessible à toutes les personnes présentes sur le site, en ce compris les clients et prestataires ce qui est d'autant plus préjudiciable qu'elle est une entreprise de services dont le chiffre d'affaires est essentiellement basé sur la valorisation des heures de travail dans le cadre des projets remportés.

Elle soutient donc que la diffusion du tableau des rémunérations dans le tract du 30 avril 2021 constitue une violation des dispositions légales, réglementaires et jurisprudentielles et que cette diffusion constitue un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser.

En défense, la Fédération CFDT expose au préalable que depuis son succès électoral en 2020, la Direction tente par tous les moyens, d'empêcher ses membres d'exercer convenablement leurs missions ; que cette politique de répression syndicale s'est notamment traduite par le blocage par la direction de tous les courriels envoyés aux salariés depuis une adresse mail contenant les lettres «CFDT» en pleine crise sanitaire, alors que les salariés étaient placés en télétravail ; qu'elle a été contrainte de saisir le Tribunal judiciaire de Nanterre en référé d'heure à heure, lequel a ordonné à la Société [REDACTED] de rétablir et autoriser l'accès à la messagerie « cfdt [REDACTED]@gmail.com » et remettre les mails bloqués à ses destinataires sous astreinte ; que cette ordonnance a été confirmée par la cour d'appel de Versailles le 11 février 2021.

La Fédération CFDT indique qu'à la suite des Négociations Annuelles Obligatoires, la Direction a souhaité renvoyer les évolutions salariales du personnel à des négociations individuelles puisqu'elle ne prévoyait d'enveloppe que pour des augmentations individuelles ; que c'est pour cette raison, qu'elle a estimé utile de diffuser aux salariés la grille des salaires afin de leur permettre de négocier individuellement l'augmentation de leur salaire. La Fédération fait valoir qu'aucune des informations communiquées ne peut être considérée comme confidentielle puisqu'elles ne permettent nullement d'identifier les salariés ; que le document litigieux n'a pas été communiqué par l'intermédiaire de la BDES et n'avait pas pour vocation le fonctionnement du CSE ; qu'un mandat syndical serait dénué de sens et d'effectivité si le délégué syndical ne pouvait communiquer aux salariés qui l'ont désigné pour les représenter les informations utiles à la défense de leurs droits. La Fédération CFDT fait également valoir qu'elle n'a nullement diffusé le tract litigieux à l'extérieur de l'entreprise et que l'atteinte aux intérêts de l'entreprise au regard de ses concurrents ou de ses clients n'est nullement démontrée. La Fédération CFDT soutient d'autre part, ne pas avoir violé l'accord syndical mais reproche en revanche à la Société [REDACTED] de ne pas avoir diffusé le tract litigieux avant le 10 mai conformément aux termes de l'accord.

#### **SUR CE :**

Selon l'article 1er de l'article 835 du code de procédure civile, *«le président peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire en référé les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.»*

Le trouble manifestement illicite résulte de *« toute perturbation résultant d'un fait matériel ou juridique qui directement ou indirectement constitue une violation évidente de la règle de droit »*. Un accord d'entreprise est constitutif d'une règle de droit et une application incorrecte peut caractériser un trouble manifestement illicite.

Dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, le juge peut accorder une provision au créancier ou ordonner l'exécution de l'obligation même s'il s'agit d'une obligation de faire.

### **Sur le trouble illicite**

#### Sur la violation des dispositions du code du travail

La liberté de communication des syndicats est garantie par de nombreux droits et libertés fondamentales, et notamment : la liberté d'action est prévue au 6ème alinéa du Préambule de la Constitution de 1946 ; le principe de participation des travailleurs énoncés au 8ème alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, la liberté d'expression prévue à l'article 11 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789 et garantie par l'article 10 de la Convention Européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales, le principe d'égalité des syndicats, tiré de l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789.

En application de l'article L2142-5 du code du travail, la liberté d'expression des organisations syndicales n'est limitée que par les dispositions de la Loi de 1801 relative à la presse : *«Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions relatives à la presse».*

La Société [REDACTED] fonde ses demandes sur les dispositions des articles L2315-3 et L2312-36 du code du travail.

L'article L2315-3 du code du travail dispose : *"les membres de la délégation du personnel du Comité Social et Economique sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication. Les membres de la délégation du personnel du CSE 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'article L2312-36 du Code du travail dispose quant à lui : *«En l'absence d'accord prévu à l'article L.2312-11, une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité social et économique. La base de données est accessible en permanence aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique ainsi qu'aux membres de la délégation du personnel du comité social et économique central d'entreprise, et aux délégués syndicaux. Les informations contenues dans la base de données portent sur les thèmes suivants :(...)  
4° Ensemble des éléments de la rémunération des salariés et dirigeants ;(...)  
Les membres de la délégation du personnel du comité social et économique, du comité social et économique central d'entreprise et les délégués syndicaux sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur».*

Or aucune de ces dispositions n'est applicable au présent litige. En effet, il est constant que le tableau litigieux n'a pas été communiqué par l'intermédiaire de la BDES puisqu'il a été transmis dans le cadre de réunion de négociation annuelle des salaires et qu'il ne figure pas dans la BDES de l'entreprise. D'autre part, l'obligation de discrétion visée dans les dispositions de l'article L2312-36 concerne les membres du CSE et non les délégués syndicaux. Enfin, s'il est exact que les informations communiquées par l'intermédiaire de la BDES peuvent être considérées comme confidentielles lorsqu'elles sont identifiées comme telles par la Direction, y compris pour les délégués syndicaux, c'est uniquement car la BDES a pour vocation le fonctionnement du CSE.

Cela résulte directement du premier alinéa de l'article L2312-36 du Code du travail : « En l'absence d'accord prévu à l'article L 2312-21, une base de données économiques et sociales, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité social et économique ». S'ensuit que les informations figurant dans la BDES ont pour vocation le fonctionnement du CSE et non l'exercice des mandats syndicaux.

Dès lors, lorsque des documents sont transmis aux délégués syndicaux dans le cadre du fonctionnement du CSE, alors ces derniers sont soumis à la même obligation de confidentialité que les autres membres de l'instance. A l'inverse, lorsqu'ils se voient communiquer des informations en leur stricte qualité de délégué syndical et en dehors de tout fonctionnement du CSE, ce sont alors les dispositions de l'article L 2142-5 du Code du travail qui ont vocation à s'appliquer et les seules limites fixées à la liberté d'expression du délégué syndical sont celles prévues par la loi relative à la presse.

La Société [REDACTED] fonde également son action sur un arrêt de la Cour de Cassation du 6 mars 2012. Cependant, dans l'espèce ayant donné lieu à cet arrêt, les informations transmises avaient été transmises au salarié, en sa qualité de membre du Comité d'entreprise, le représentant du personnel avait divulgué les informations à la presse, donc en dehors de l'entreprise et avait en outre déformé lesdites informations.

Or, en l'espèce, les informations ont été communiquées à Monsieur Heraud, en sa qualité de délégué syndical, à l'occasion d'une réunion de négociation et non dans le cadre du fonctionnement du CSE. Monsieur [REDACTED] a divulgué les informations annexées à un tract adressé aux salariés de l'entreprise. La Société [REDACTED] ne démontre pas que Monsieur Heraud ait distribué le tract litigieux à des personnes extérieures à l'entreprise, le fait qu'il soit diffusé sous format numérique par la voie de l'intranet de l'entreprise ne permet pas de d'établir l'existence d'une diffusion en dehors de l'entreprise. Enfin, le tableau représentant la grille des salaires de l'entreprise n'a pas été modifié.

S'agissant du caractère confidentiel attaché au document litigieux, il convient de rappeler qu'un document transmis comme « confidentiel » n'acquiert le statut d'information confidentielle qu'à la condition supplémentaire que sa diffusion soit de nature à nuire à l'intérêt de l'entreprise (Cass. Soc, 5 novembre 2014, n°13-17270).

En l'espèce, la direction a communiqué un document de 22 pages et contenant 5 annexes dont l'intégralité des contenus sans distinction était identifiée comme étant confidentielle. D'autre part, la Société [REDACTED] ne démontre pas en quoi, la diffusion de la grille des salaires porte atteinte à l'intérêt de l'entreprise ni à celui des salariés. En effet le tableau faisant figurer les rémunérations minimales, moyennes, médianes, et maximales par coefficient concerne aucun coefficient réunissant moins de 5 salariés. Dès lors les informations communiquées ne permettent pas d'identifier les rémunérations individuelles des salariés, ni même leurs postes puisque les coefficients regroupent plusieurs postes différents. Il n'est pas démontré non plus que le tract ait été diffusé volontairement à l'extérieur de l'entreprise.

En conséquence, force est de considérer qu'en diffusant le tract litigieux, Monsieur [REDACTED] n'a pas contrevenu aux dispositions sur lesquelles la Société [REDACTED] fonde sa demande.

### Sur la violation de l'accord de droit syndical par l'entreprise

La Société [REDACTED] soutient que le délégué syndical n'aurait pas respecté l'accord de droit syndical de l'entreprise dans la mesure où la version papier aurait été diffusée dans les locaux de l'entreprise comme cela ressort du mail envoyé par la CFDT à 20h le 30 avril 2021 alors que l'organisation syndicale aurait dû transmettre ses tracts à la direction concomitamment à leur diffusion ou leur distribution aux salariés.

Elle soutient d'autre part qu'aucune entrave à la liberté d'expression syndicale de la CFDT ne peut lui être reprochée au motif qu'elle n'aurait pas adressé aux salariés le lien vers l'ensemble des tracts syndicaux diffusés au cours du mois d'avril. Elle reconnaît avoir pris du retard dans l'envoi de ce mail d'information aux salariés, mais rappelle que l'ensemble des documents transmis par les organisations syndicales sont diffusés librement en version papier et en version numérique à l'ensemble des salariés, sans qu'elle n'apporte aucune restriction à cette diffusion. Elle soutient également que la CFDT a pu diffuser sur l'interface internet tous ses tracts, de sorte que tous les salariés peuvent y avoir accès sans aucune difficulté.

La Fédération CFDT conteste avoir distribué le tract en violation de l'accord syndical et soutient au contraire que la Direction n'a pas respecté son obligation puisqu'elle a tardé à transmettre le lien aux salariés vers le tract CFDT d'avril 2021 comme en attestent les mails de relance des 3, 12 et 17 mai 2021, restés sans réponse.

Les dispositions de l'article 1.3.2 de l'accord de droit syndical prévoient que la Direction est tenue d'adresser une notification individuelle par mail à chacun des salariés de l'entreprise pour les avertir de la diffusion d'un nouveau tract sur l'intranet de l'entreprise : « L'entreprise adressera mensuellement, au plus tard le 10 du mois, un mail à l'ensemble des salariés, dans lequel figurera un lien vers chaque communication syndicale du mois passé ».

En l'espèce, il n'est pas contesté que le délégué Syndical CFDT a transmis par mail le tract litigieux le 30 avril 2021 à 18h28 à la Direction. La mention portée sur le mail du 30 avril de Monsieur Heraud ne suffit à démontrer que celui-ci aurait procédé à une diffusion du tract le même jour dans les locaux de l'entreprise. Cela ne ressort d'aucune attestation ou témoignage. En conséquence, il n'est pas démontré qu'en transmettant le tract par mail du 30 avril à la direction pour sa diffusion avant le 10 du mois de mai aux salariés, Monsieur [REDACTED] ait contrevenu l'accord syndical. En conséquence, au regard de l'ensemble de ces éléments, la Société [REDACTED] sera déboutée de toutes ses demandes

### **Sur les demandes reconventionnelles**

Il ressort en revanche des mails de relances du Délégué Syndical CFDT des 12 et 17 mai 2021, que la Direction n'a pas transmis le lien aux salariés avant le 10 mai 2021 conformément aux dispositions de l'accord syndical susvisé.

La Société [REDACTED] a donc contrevenu aux dispositions de l'article 1.3.2 de l'accord syndical. En effet, la direction ne pouvait s'octroyer le pouvoir unilatéralement de refuser la diffusion conforme du tract litigieux. Il convient en conséquence de lui enjoindre de procéder à la notification du tract litigieux telle que prévue à l'article 1.3.2 de l'accord de droit syndical sous astreinte selon les modalités précisées au dispositif.

Selon l'article L2141-8 du code du travail, les dispositions des articles L2141-5 à 2141-7 sont d'ordre public. Toute mesure prise par l'employeur contrairement à ces dispositions est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

En l'espèce, la gravité des manquements commis par l'employeur a nécessairement causé un préjudice à la Fédération CFDT qu'il convient de réparer à hauteur de 5000 euros.

### **Dépens et frais irrépétibles**

La Société [REDACTED] succombant à l'instance supportera les dépens.

Il n'est pas inéquitable de condamner la Société [REDACTED] à verser à la Fédération CFDT la somme 5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

### **PAR CES MOTIFS**

Le Juge des référés, statuant publiquement, par ordonnance contradictoire en premier ressort, mise à disposition au greffe :

**Déboutons** la [REDACTED] de toutes ses demandes ;

**Ordonnons** à la [REDACTED] d'adresser un mail contenant un lien vers le tract CFDT du 30 avril 2021 à chacun des salariés de l'entreprise, dès le prononcé de l'ordonnance à intervenir et sous astreinte de 1.000 euros par jour de retard ;

**Condamnons** la [REDACTED] à verser la somme provisionnelle de 5 000 euros (cinq mille euros) à la Fédération CFDT Communication, Conseil, Culture à titre de dommages et intérêts ;

**Déboutons** les parties du surplus et autres demandes ;

**Condamnons** la [REDACTED] à verser la somme provisionnelle de 5 000 euros (cinq mille euros) à la Fédération CFDT Communication, Conseil, Culture au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

**Rappelons** que cette ordonnance est assortie de l'exécution provisoire de droit ;

**Condamnons** la [REDACTED] aux dépens.

**Ainsi jugé le 1er juin 2021.**

Le Greffier,

Celine BENS

Le Président,

Agnès HERZOG