

Information du comité d'entreprise : pas de discrétion assurée...

Par Sandrine Durieu,
avocat,
département droit et
gestion sociale,
Fidal - Nantes

Informés et consultés sur les décisions stratégiques de l'entreprise préalablement à leur mise en œuvre, les membres du comité d'entreprise sont tenus à une «obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant» (art. L 432-7 du Code du travail).

Saisie à l'occasion d'un litige relatif à la violation par un membre du CE de cette obligation, la Cour de cassation, dans un arrêt du 12 juillet dernier, en a précisé les conditions d'opposabilité. Selon cette décision, les membres du comité ne sont liés par une obligation de discrétion qu'à l'égard des informations dont le caractère confidentiel a fait l'objet d'une déclaration par l'employeur ; cette déclaration devant, de surcroît, être mentionnée dans le procès-verbal de réunion. Rappelons que si l'article L 432-7 du Code du travail impose effectivement la discrétion aux membres du CE et représentants syndicaux sur les informations qui leur sont communiquées par l'employeur, c'est à la double condition que l'information soit confidentielle et qu'elle soit déclarée comme telle par l'employeur. C'est cette dernière condition que vient préciser la Haute juridiction dans un arrêt qui permet de faire le point sur l'obligation de discrétion imposée par le Code du travail.

1 - Qu'est ce qu'une information confidentielle ?

Deux séries d'informations sont présumées confidentielles par l'effet de la loi : il s'agit d'une part, des informations financières issues des documents communiqués au CE dans les sociétés de 300 salariés ou réalisant un chiffre d'affaires de 18 millions d'euros (situation de l'actif réalisable et disponible, passif exigible, compte de résultat prévisionnel, tableau de financement, bilan annuel et plan de financement prévisionnel), d'autre part de l'ensemble des informations communiquées au CE dans le cadre du déclenchement de la procédure d'alerte interne. Le caractère confidentiel de ces informations est seulement présumé et sera naturellement écarté s'il est prouvé que lesdites informations étaient déjà connues du public (des actionnaires par exemple) ou des salariés. En dehors de ces deux situations, et en l'absence de définition légale de la notion d'information confidentielle, la jurisprudence précise que les membres du CE ne sont tenus à la discrétion que si l'information communiquée présente un caractère objectivement confidentiel, ce qui ne sera pas le cas, par exemple, s'il est établi que l'information était connue des salariés.

Dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 12 juillet dernier, le représentant du personnel invoquait pour sa

défense la connaissance, par les salariés de l'entreprise, des informations communiquées en produisant deux attestations de salariés. Le Conseil de prud'hommes s'appuiera, notamment, sur ces attestations, pour écarter le caractère confidentiel des informations communiquées. La Cour de cassation, quant à elle, ne se prononcera pas sur le sujet, se contentant de relever, pour exonérer le représentant du personnel de son obligation de discrétion, l'absence de déclaration du caractère confidentiel par l'employeur, deuxième condition nécessaire à l'existence de l'obligation.

2 - Quand l'employeur doit-il en faire la déclaration ?

Le Code du travail reste muet sur les conditions dans lesquelles le chef d'entreprise doit déclarer le caractère confidentiel des informations qu'il souhaite soumettre à l'obligation de discrétion. En particulier, il n'impose pas que la déclaration de confidentialité soit préalable à l'information. C'est l'argument que l'employeur a soulevé, en vain, devant la Cour de cassation.

Les faits tels qu'exposés par les tribunaux ne permettent pas de savoir précisément à quel moment le chef d'entreprise avait formulé la demande de confidentialité.

Quoi qu'il en soit, la Cour a approuvé le Conseil de prud'hommes d'avoir relevé que «le procès-verbal de la réunion du comité d'entreprise ne mentionnait pas que les informations données par l'employeur étaient confidentielles...».

En l'absence de précisions légales, la déclaration de l'employeur doit être préalable à la communication de l'information, sinon concomitante.

En tout état de cause, si la demande de confidentialité ne résulte pas de la convocation du comité ou de l'ordre du jour de la réunion, elle devra faire l'objet d'une mention expresse au procès-verbal de réunion.

A défaut de respecter ce formalisme, l'employeur ne saurait faire grief aux représentants du personnel d'avoir diffusé des informations confidentielles communiquées lors d'une réunion de CE.

La décision de la Cour illustre, si besoin était, la nécessité pour tout employeur de s'interroger sur la façon dont la confidentialité de l'information est gérée dans son entreprise... ■