

**COUR DE CASSATION**  
Chambre sociale, 27 juin 2007

Pourvoi n° 06-40246  
Président : M. BOURET

Sur le moyen unique :

Attendu qu'il est fait grief par l'employeur à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir annulé la sanction de l'avertissement prononcé à l'encontre de M. X..., représentant syndical, à raison d'une utilisation, à des fins syndicales, de la messagerie électronique de l'entreprise, alors, selon le moyen :

1) que toute faute d'un salarié, fût-il représentant syndical, peut donner lieu à l'exercice, par l'employeur, de son pouvoir disciplinaire, l'employeur n'étant nullement tenu d'en référer préalablement au juge pour l'exercice de ce pouvoir ; que la cour d'appel a violé l'article L. 122-40 du code du travail, et l'article L. 122-43 du même code par fausse application ;

2) que l'employeur ne perd pas son pouvoir disciplinaire au seul motif qu'il n'a pas sanctionné les fautes précédentes ; que la seule circonstance que le salarié ait déjà commis la même faute sans être sanctionné, ne fait pas disparaître le caractère fautif de la réitération de son comportement, et n'empêche pas l'employeur d'exercer son pouvoir disciplinaire à l'occasion de cette réitération ; que la cour d'appel a encore violé l'article L. 122-40 du code du travail ;

3) que de surcroît, qu'à la date des faits (4 mars 2003), l'article L. 412-8, alinéa 7 du code du travail tel qu'il résulte de la loi du 4 mai 2004 n'était pas applicable ; qu'il ne pouvait donc être fait grief à l'employeur de n'avoir pas tenté de mettre en place l'accord collectif prévu par ce texte ; que la cour d'appel a violé ledit texte par fausse application ;

4) en toute hypothèse, qu'en l'absence d'accord d'entreprise relatif à la diffusion de messages syndicaux sur l'intranet de l'entreprise, - lequel accord n'est pas au demeurant nullement obligatoire - l'utilisation, à des fins syndicales, d'un outil intranet dont il n'est pas contesté que l'employeur l'a présenté comme destiné exclusivement à des fins professionnelles, et qu'il n'est pas destiné à des affichages syndicaux, est constitutive d'une faute ; que la cour d'appel a violé les articles L. 122-40 et L. 412-8 du code du travail dans sa rédaction applicable à l'espèce ;

5) enfin, que la question du contrôle de l'utilisation de l'intranet par les salariés est sans incidence sur le litige, dès lors qu'aucune contestation n'existait sur la preuve de son

utilisation en l'espèce par le salarié à des fins syndicales, et que cette utilisation avait été révélée à l'employeur par l'utilisation même de l'outil intranet, auquel l'employeur a évidemment accès, sans investigations particulières ; que la cour d'appel a violé par fausse application les articles L. 122-40 et 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Mais attendu que la cour d'appel, faisant application de l'article L. 412-8 du code du travail dans sa rédaction applicable à l'époque du litige, a retenu qu'aucun accord n'existait quant à l'usage de l'intranet dans l'entreprise, et que l'employeur avait toléré par le passé cet usage par le salarié délégué syndical à des fins de communication syndicale ; qu'elle a pu en déduire, sans encourir les griefs du moyen, que le salarié n'avait pas commis de faute ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la Océ Business services aux dépens ;

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