



Un représentant du personnel qui ne respecte pas les règles de confidentialité et de sécurité informatique internes à l'entreprise et manque à son obligation de discrétion peut être sanctionné

Dans cette affaire (Cass. soc., 15 juin 2022, n° 21-10.366), une membre du comité d'entreprise européen contestait l'avertissement qui lui avait été notifié pour :

- avoir établi une liste de questions sur l'ordinateur portable du comité et non sur le Blackberry sécurisé mis à sa disposition par l'entreprise,
- avoir transféré le document sur la clé USB du comité,
- et l'avoir imprimé sur l'imprimante d'un hôtel plutôt que de recourir à un ordinateur de l'employeur permettant une impression sécurisée.

Le document ainsi imprimé comportait en outre des informations confidentielles concernant la gestion interne de l'entreprise ainsi que ses projets de développement, que l'employeur avait présenté comme telles lors d'une précédente réunion du comité, à laquelle la salariée avait participé.

La Cour de cassation confirme l'avertissement infligé à la représentante du personnel, estimant qu'elle avait manqué à ses obligations professionnelles en ne respectant pas les règles de confidentialité et de sécurité informatique internes à l'entreprise et en manquant à son obligation de discrétion.

Cette solution est, selon nous, transposable au CSE.

Pour rappel, l'obligation de discrétion pesant sur les représentants du personnel s'impose lorsque :

- l'information revêt un caractère confidentiel,
- elle est présentée comme telle par l'employeur (C. trav., art. L. 2315-3 pour CSE ; C. trav., art. L. 2342-10 pour le CEE).

[Télécharger ici](#)