

Massier

Le Groupe Massier SA est spécialisé dans la fabrication d'appareils à très forte valeur ajoutée dans le domaine médical. Le groupe se compose de trois sociétés dont le technocentre de Lyon. Ces trois sociétés sont contrôlées majoritairement par Massier Holding, une société de forme anonyme.

Le technocentre de Lyon est spécialisé dans l'imagerie médicale, l'un des domaines de la médecine qui a le plus progressé ces vingt dernières années. Ces récentes découvertes permettent non seulement un meilleur diagnostic mais offrent aussi de nouveaux espoirs de traitement pour de nombreuses maladies.

Le technocentre de Lyon emploie 160 salariés. Face à la concurrence chinoise qui se profile, l'entreprise est tendue sur ses objectifs. Le directeur du technocentre de Lyon entend négocier avec les partenaires sociaux un accord collectif d'évaluation et de prévention du stress professionnel. A cette fin, il envisage de convoquer les syndicats de l'entreprise pour une négociation collective.

Vous êtes l'assistant(e) de Romain MASSIER, directeur des ressources humaines et vous collaborez à différents dossiers.

Première partie - Le technocentre de Lyon

Les dernières élections au comité d'entreprise se sont déroulées le mardi 2 février 2010. Les résultats sont fournis en annexe 1.

Depuis trois ans, un nombre significatif de salariés du technocentre est syndiqué à l'Entente Syndicale Lyonnaise (ESL). Ce syndicat résulte d'une scission d'un grand syndicat français. Développant une intense activité depuis sa création, il a été très en pointe dans la dénonciation du suicide d'un salarié. Toutefois, l'ESL n'est implantée que dans le technocentre de Lyon.

M. Massier envisage de négocier un accord posant les bases d'une lutte véritable contre les formes de violence au travail.

M. Massier vous demande de lui rédiger une note structurée lui permettant de répondre aux interrogations suivantes :

- 1. Un dispositif d'évaluation du stress au travail entre-t-il dans le champ d'application de la négociation collective ?**
- 2. L'Entente Syndicale Lyonnaise est-elle autorisée à négocier l'accord sur le stress ?**

Deuxième partie - Le cas de Corinne Pink

Corinne Pink est assistante commerciale au technocentre de Lyon. Jeune femme vive, travaillant sérieusement, Corinne est passionnée par les technologies de la communication. Elle reçoit un grand nombre de mails à caractère personnel et en adresse une quantité impressionnante à des fins tout aussi personnelles. Certains jours, cette correspondance privée prend une heure du temps de travail de Mademoiselle Pink. Plusieurs fois, des collègues ont fait remarquer à Corinne que cet usage excessif de l'ordinateur professionnel contrevenait à la Charte informatique de l'entreprise qui interdit l'emploi à des fins privées du matériel mis à disposition des salariés. A ces remarques, Corinne rétorque que la Charte est illégale sur ce point.

Par ailleurs, sur le disque dur de Corinne, on trouve de nombreux dossiers et fichiers qui mêlent, dans un grand désordre, informations professionnelles et personnelles.

La semaine dernière Henry Ledoyen, le chef de service de Corinne, a reçu par erreur divers mails adressés par cette dernière pour prendre un rendez-vous chez le coiffeur et organiser ses prochaines vacances au Brésil. Excédé par ce comportement, il en réfère à l'employeur qui envisage de licencier Corinne pour faute. A cette fin, celui-ci souhaite convoquer Corinne à un entretien en vue de l'éventualité d'un licenciement. Il pense s'appuyer sur les copies des courriels et fichiers privés qu'il a obtenues en piratant l'ordinateur de cette salariée.

M. Massier sollicite votre conseil :

1. Ses arguments sont-ils valables dans l'hypothèse d'un licenciement de Corinne ? A cet effet, vous analyserez le comportement de la salariée et les moyens de preuve que l'employeur peut produire.
2. Quelle procédure devra-t-il respecter s'il maintient sa décision de licencier ?

Annexe 1**Résultats des élections du 2 février 2010 au comité d'entreprise**

Collège des ouvriers et employés

Nombre d'inscrits	110
Nombre de votants	52
Suffrages valablement exprimés	52
Ont obtenu	
• liste conduite par le syndicat A	10
• liste conduite par le syndicat B	12
• liste conduite par ESL	22
• liste conduite par le syndicat D	08

Collège des ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés

Nombre d'inscrits	50
Nombre de votants	40
Suffrages valablement exprimés	38
Ont obtenu	
• liste conduite par le syndicat A	02
• liste conduite par le syndicat B	06
• liste conduite par le syndicat C	30

Annexe 2**Code du travail****Article L. 2121 -1**

La représentativité des organisations syndicales est déterminée d'après les critères cumulatifs suivants :

1. Le respect des valeurs républicaines
2. L'indépendance²
3. La transparence financière ;
4. Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le champ de la négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;
5. L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 ;
6. L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;
7. Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

¹ La charge de la preuve incombe à l'employeur

² L'indépendance s'apprécie par rapport à l'employeur

Article L 2122-1

Dans l'entreprise ou l'établissement, sont représentatives les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L. 2121-1 et qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Annexe 3 Messagerie et Internet : droits des salariés et pouvoirs de l'employeur.

Envoyer des mails personnels via sa messagerie professionnelle ou profiter de l'accès à l'Internet de l'entreprise pour son propre compte n'est pas un droit pour le salarié. Toutefois, une interdiction générale et absolue de toute utilisation (...) ne paraît pas réaliste et semble disproportionnée au regard de la jurisprudence (...) C'est pourquoi les entreprises tolèrent l'usage à titre personnel de ces outils (...) Si l'utilisation des outils informatiques de l'entreprise à des fins personnelles est tolérée par l'employeur, encore faut-il que le salarié n'en fasse pas un usage abusif (...) Depuis l'arrêt Nikon (Cass. Soc, 2 octobre 2001, n°99-42.942), la jurisprudence considère que « le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée. Celle-ci implique en particulier le secret des correspondances. L'employeur ne peut dès lors, sans violation de cette liberté fondamentale, prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à l'outil informatique mis à sa disposition pour son travail, et cela même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur (Cass. Soc, 2 octobre 2001, n°99-42.942P)...»

«Tout ce qui n'est pas identifié comme « personnel » est réputé être professionnel, de sorte que l'employeur peut y accéder librement » (Guide CNIL, 2008, p 20).

Liaisons sociales quotidien, mercredi 19 août 2009, n°169/2009.