



A l'heure où l'on prône la liberté, de nombreux outils issus des nouvelles technologies viennent pourtant l'entraver : vidéosurveillance, géolocalisation, badge d'accès... Se sent-on vraiment libres aujourd'hui dans le monde du travail ? Les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) ont largement contribué à modifier les modes de communication, mais ont-elles favorisé la liberté ? D'une certaine manière, elles permettent aux salariés plus de rapidité et de souplesse dans la communication. Néanmoins, elles font l'objet d'un cadre légal très précis qui vient mettre des limites à leur utilisation par les salariés. Et donc d'une autre manière restreindre la liberté que l'on peut voir dans ces outils.

Enfin, autre sujet, lié à la liberté dans l'exercice de vos fonctions, celui de la liberté de circulation des représentants du personnel qui aujourd'hui doit être connue de vous tous. Celle-ci est primordiale pour représenter efficacement ceux qui vous ont élus, mais aussi pour mener les investigations nécessaires à la réussite de cette mission.

Bonne lecture et à très bientôt donc, et ensemble nous répondrons aux attentes des salariés de vos entreprises.

Véronique BERSON

Rendez-vous

➔ Le 26 mars 2013

Matinée Club

Thème : *Assistance un salarié du entretien préalable au licenciement.*

Jenny – Paris

Métro : République

Pour vous inscrire, vous pouvez nous contacter au 01 42 77 41 43 ou contact@ceservices.fr

Sommaire du numéro

- Veille jurisprudentielle.
- Un point sur les nouvelles technologies au travail
- La liberté de circulation des représentants du personnel
- Planifiez votre formation pour l'année 2013 !

Flash

CE Services vous propose de nouvelles prestations

CE Services a le souhait d'être au plus près de vos préoccupations.

Pour ce faire, nous avons mis en place **de nouvelles prestations liées à l'abonnement d'assistance des comités d'entreprise.**

Pour en savoir plus : contactez-nous au 06 30 90 25 89 ou 01 42 77 41 43 ou par courriel contact@ceservices.fr

Veille jurisprudentielle

CHSCT

Contestation de la désignation du représentant syndical au CHSCT

D'après la Cour régulatrice, « aucun texte n'instaure une limitation des délais en ce qui concerne les contestations relatives à la désignation d'un représentant syndical mis en place par accord collectif au sein du CHSCT ». Le délai de quinze jours pour contester la désignation des délégués syndicaux n'est donc pas applicable à celle des représentants syndicaux au CHSCT.

[soc. 15 janvier 2013, n° 11-19640, SCNF, P](#)

Elections

Recours au vote par correspondance

Le protocole d'accord préélectoral ne peut être contesté devant le juge judiciaire que s'il contient des stipulations contraires à l'ordre public. D'après la Chambre sociale, le recours au vote par correspondance « n'est contraire à aucune règle d'ordre public ».

[soc. 13 février 2013, n° 11-25696 P](#)

Vote électronique et confidentialité

Les élections professionnelles peuvent être annulées si les modalités d'utilisation du vote électronique ne garantissent pas la confidentialité. « L'envoi de leurs codes personnels d'authentification sur la messagerie professionnelle des salariés, sans autre précaution destinée notamment à éviter qu'une personne non autorisée puisse se substituer frauduleusement à l'électeur, n'était pas de nature à garantir la confidentialité des données ainsi transmises. »

Vrai/Faux

L'employeur peut-il prononcer une nouvelle sanction juste après avoir notifié une mise à pied ?

Vrai. *L'employeur peut prononcer une nouvelle sanction pour des faits fautifs survenus après la lettre notifiant une mise à pied au salarié* ([soc. 12 février 2013, n° 12-15330 P](#)).

Agenda

Transmission au CE chaque année du rapport sur la santé, la sécurité et les conditions de travail

« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail émet un avis sur le rapport et sur le programme annuels de prévention. Il peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

Lorsque certaines des mesures prévues par l'employeur ou demandées par le comité n'ont pas été prises au cours de l'année concernée par le programme, l'employeur énonce les motifs de cette inexécution, en annexe au rapport annuel.

L'employeur transmet pour information le rapport et le programme annuels au comité d'entreprise accompagnés de l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. »

[L. 4612-17](#) et [L. 4612-16](#)
du Code du travail

Droit syndical

Désignation d'un RSS dans un établissement

Un syndicat représentatif au niveau de l'entreprise peut désigner un RSS au niveau d'un établissement où il n'est pas représentatif. La Cour de cassation opère donc un revirement de jurisprudence puisque cette possibilité était exclue il y a encore peu

[\(soc. 10 mai 2012, n° 11-21144 P\).](#)

[soc. 13 février 2013, n° 12-19662 P+B+R](#)

[soc. 13 février 2013, n° 12-19663 P](#)

Calcul de la représentativité

La représentativité syndicale doit s'apprécier au regard des suffrages exprimés aux dernières élections du CE. Il ne faut pas tenir compte des résultats obtenus aux élections partielles. La Cour de cassation a donc fait le choix de la stabilité.

[soc. 13 février 2013, n° 12-18098 P+B+R+I](#)

Manque de candidats et désignation d'un délégué syndical

En principe, un syndicat représentatif peut désigner un candidat ayant obtenu au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles. L'article L. 2143-3 du Code du travail précise que « s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées au premier alinéa, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement. »

Pour la Cour de cassation, il n'est pas obligatoire de proposer cette désignation à tous les candidats ayant obtenu 10 % au premier tour des dernières élections professionnelles. En clair, ces candidats ne sont pas prioritaires. Si un syndicat peut désigner un DS parmi les candidats ayant obtenu ces 10 % mais sur une autre liste, cela n'est pas une obligation. La disposition en question « n'a pas pour objet ou pour effet de priver cette organisation syndicale du droit de disposer d'un représentant dès lors qu'elle a présenté des candidats à ces élections dans le périmètre de désignation » (n° 12-15807 et n° 12-17221). Il est bien sûr possible de désigner un adhérent non candidat en cas de démission de tous les candidats de la liste (n° 12-18828).

[soc. 27 février 2013, n° 12-15807, France Telecom, P+B+R](#)

[soc. 27 février 2013, n° 12-17221, France Telecom, P](#)

[soc. 27 février 2013, n° 12-18828, United Savam, P+B+R](#)

Chiffres utiles

Smic depuis le 1^{er} janvier 2013 : 9,43 euros brut/heure – 1 430, 22 euros brut/mois (base 35 h semaine)

Nouveaux plafonds de Sécu 2013

| Valeurs du plafond | 2013 (en euros) |
|--------------------|-----------------|
| Annuelle | 37 032 |
| Trimestrielle | 9 258 |
| Mensuelle | 3 086 |
| Par quinzaine | 1 543 |
| Hebdomadaire | 712 |
| Journalière | 170 |
| Horaire | 23 |

Bons d'achat CE 2013 : 154 euros

Frais kilométriques : barèmes fiscaux [\(cliquez\)](#)

Minima conventionnel : *Contactez-nous et indiquez nous la convention collective applicable, vous recevrez par retour de mail la grille à jour qui vous concerne*

Allocations chômage [\(cliquez\)](#)

Un point sur les nouvelles technologies au travail

Il est fréquent pour le salarié de devoir se constituer des preuves en vue d'un éventuel contentieux avec son employeur. La clé USB peut être un moyen pour stocker ce genre d'informations. Un arrêt récent concernant son utilisation au travail nous permet de revenir sur les règles entourant les l'utilisation des nouvelles technologies ([soc. 12 février 2013, n° 11-28649, PBS, P](#)).

La clé USB

En l'espèce, une salariée avait enregistré des informations confidentielles de son entreprise sur sa clé USB. Pendant son absence, l'employeur a consulté le contenu de la clé USB et a donc licencié la salariée sans doute pour une faute découlant de la violation de son obligation de loyauté.

D'après la cour d'appel, les preuves retenues contre la salariée avaient été obtenues de manière illicite. Cela n'est pas l'avis de la Cour de cassation pour qui le contenu de la clé USB était présumé être utilisé à titre professionnel. De ce fait, l'employeur pouvait y avoir accès durant son absence. La preuve n'aurait pas été opposable à la salariée si les fichiers de la clé USB, consultés par l'employeur, portaient la dénomination « personnel ».

Les fichiers

L'employeur peut ouvrir les fichiers personnels de ses salariés en présence du salarié ou après l'avoir appelé ([soc., 17 mai 2005, n° 03-40017, Cathnet-Science, P](#)). Ce principe souffre cependant d'une exception sur laquelle la Cour régulatrice ne donne aucune précision : le risque ou un événement particulier.

Documents joints - téléchargeables :

- [Circulaire interministérielle relative à la mise en œuvre du plan national de lutte contre le travail illégal 2013-2015](#)
- [Décret n° 2013-187 du 4 mars 2013 instituant à titre exceptionnel une allocation transitoire de solidarité pour certains demandeurs d'emploi](#)

Vous pouvez les télécharger et les classer ...car ils vous seront utiles !

CODE DU TRAVAIL

Besoin de plus d'information sur la jurisprudence...

au 01 42 77 41 43 ou à conseil@ceservices.fr !



Il est à noter que l'existence d'une sphère personnelle est confirmée par cet arrêt car l'ouverture des fichiers indiqués comme personnels suit un régime particulier.

A défaut de la mention « personnel », le fichier est présumé avoir un caractère professionnel ([soc. 18 octobre 2006, n° 04-47400, JEPS, P](#)). En conséquence, à défaut de cette mention, l'employeur pourra y avoir accès en l'absence du salarié ([soc. 15 décembre 2010, n° 08-42486, ARP Sélection, D](#)).

La Cour de cassation a une interprétation très stricte de cette mention. Selon elle, « *la seule dénomination "Mes documents" donnée à un fichier ne lui confère pas un caractère personnel* » ([soc. 10 mai 2012, n° 11-13884, Nouvelle communication téléphonique, P+B](#)).

Les connexions

A l'instar des fichiers informatiques, les connexions établies durant le temps de travail sont présumées avoir un caractère professionnel ([soc. 9 juillet 2008, n° 06-45800, Entreprise Martin, P](#)). Par conséquent, en l'absence de mention « personnel », l'employeur pourra y accéder hors sa présence ([soc. 9 février 2010, n° 08-45253, Relais jeunes Charpennes, D](#)). Supposons qu'un salarié en ait abusé à des fins étrangères à son activité en prenant le soin de les identifier comme « personnel », l'employeur ne pourra y avoir accès qu'en présence du salarié.

Le courrier électronique

En vertu du secret des correspondances, l'employeur ne peut prendre connaissance des courriels intitulés « personnel » malgré une interdiction d'utilisation non professionnelle de l'outil informatique ([soc. 2 octobre 2001, n° 99-42942, Nikon, P](#) ; [soc. 12 octobre 2004, n° 02-40392, Sulzer orthopédie Cedior, P](#)). L'ouverture des courriels privés est donc proscrite même en présence du salarié.

La seule solution est de recourir à l'article 145 du Code de procédure civile ([soc. 23 mai 2007, n° 05-17818, Datacep, P](#) ; [soc. 10 juin 2008, n° 06-19229, Mediasystem, P](#)) : « *s'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige.*

les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé, sur requête ou en référé ». Il existe plusieurs conditions à l'application de cet article : aucune juridiction ne doit avoir été saisie, la demande doit intervenir à un stade où les relations employeur/salarié sont normales, un motif légitime doit apparaître et la mesure d'instruction doit être légalement admissible.

Les deux premières conditions ne posent pas de difficultés particulières. L'exigence du motif légitime impose au juge de déterminer si la preuve des faits reprochés est utile dans l'hypothèse d'un procès futur et s'il existe un risque de disparition des preuves. La dernière condition octroie seulement au juge la possibilité d'ordonner des mesures d'instruction. Ces conditions devront être scrupuleusement respectées afin de convaincre le juge de mettre en œuvre cette procédure non contradictoire. Une procédure contradictoire permettrait au salarié d'effacer les preuves compromettantes.

Les messages vocaux

Au sujet de la messagerie vocale, la Cour de cassation nous explique que « si l'enregistrement d'une conversation téléphonique privée, effectué à l'insu de l'auteur des propos invoqués, est un procédé déloyal rendant irrecevable en justice la preuve ainsi obtenue, il n'en est pas de même de l'utilisation par le destinataire des messages téléphoniques vocaux dont l'auteur ne peut ignorer qu'ils sont enregistrés par l'appareil récepteur » ([soc. 6 février 2013, n° 11-23738, Antuna, P](#)).

Les SMS

Dans le même ordre d'idées, le SMS (short message services) constitue un mode de preuve licite ne nécessitant pas une information préalable. La Cour de cassation estime que l'auteur d'un SMS sait pertinemment que son message restera enregistré dans le téléphone mobile récepteur ([soc. 23 mai 2007, n° 06-43209, SCP notariale, P](#)). La preuve obtenue ne sera pas rejetée du débat et donc opposable à la partie adverse.

Antoine SCHMIDT

La liberté de circulation des représentants du personnel

La **liberté de déplacement** et le **droit de s'informer** est un **principe fondamental** du droit des institutions représentatives du personnel. Cass. crim 7 janvier 1981 n° [79-94315](#) (P)

Des dispositions du code du travail reprennent, pour chaque instance représentative (DP, DS, membre du CE), le principe énoncé par cette décision de la Cour de cassation.

Exemple : « Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus du CE et les représentants syndicaux au CE peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise.

Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, **circuler librement dans l'entreprise** et y **prendre tous contacts nécessaires** à l'accomplissement de leur mission, **notamment auprès d'un salarié à son poste de travail**, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés ». Article [L 2325-11](#). (Cf. [L 2315-5](#) pour les DP et [L 2143-20](#) pour les DS)

En ce qui concerne les membres du CHSCT, seule la circulaire n° 93-15 du 25 mars 1993 mentionne « la liberté de déplacement dont disposent les membres du comité tant à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'établissement, dans les mêmes conditions que les autres représentants du personnel ».

1) La liberté de se déplacer

La liberté de se déplacer, si elle ne doit pas faire l'objet d'entrave, peut néanmoins être contrôlée.

Les représentants du personnel, qui peuvent se déplacer librement dans l'entreprise pour l'exercice de leurs fonctions, doivent cependant pouvoir **justifier de leur qualité au cours de leurs déplacements**.

Il appartient à l'employeur, responsable de la sécurité et de la bonne marche de l'entreprise, de déterminer, après consultation des intéressés, les modalités du contrôle exercé à cet égard, à la condition que celles-ci n'aient pas pour effet de limiter l'exercice du droit syndical, ni d'entraver les fonctions des représentants précités. Cass. crim 10 janvier 1989 n° [87-80048](#) (P)

Dans l'affaire jugée ci-dessus, la Cour de cassation a jugé « que le seul fait de mettre le personnel protégé dans l'obligation, d'une part, de se munir, préalablement à chaque mission effectuée, d'un laissez-passer, (...) et, d'autre part, de présenter ce bon au personnel de surveillance dans l'usine, ne saurait en soi constituer une entrave à la libre circulation dès lors que le bon est systématiquement remis à la moindre demande du

salarié protégé et que l'employeur ou le responsable de la sécurité, dans les conditions de travail, doit pouvoir contrôler la circulation de son personnel dans l'entreprise ».

En revanche, « la pose sur la porte d'un local professionnel d'un verrou à code secret et le refus de donner ce code secret aux représentants du personnel, constituent des entraves à la liberté de circulation ». Cass. crim. 28 juin 1994 n° [93-82824](#) (condamnation à deux mois d'emprisonnement avec sursis et 10 000 francs d'amende).

La liberté de se déplacer et d'avoir accès aux locaux de l'entreprise existe également en dehors des heures de travail des représentants du personnel.

« Les délégués du personnel doivent pouvoir, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise ». Cass. soc. 27 mai 2009 n° [07-44078](#)

Dans cette affaire, l'employeur avait retiré au DP les clés du bureau dans lequel il travaillait. Ce dernier ne pouvait donc plus y avoir accès avant l'ouverture de locaux à l'ensemble du personnel.

En revanche, sauf à justifier de circonstances exceptionnelles, si le représentant du personnel a épuisé son crédit d'heures, il ne pourra se déplacer qu'en dehors de ses heures de travail. Cass. crim. 8 octobre 1991 n° [90-86628](#) (P)

2) La liberté de prendre contact avec les salariés à leur poste de travail

Une seule réserve est formulée par les textes : « ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail ». Ce sont les juges qui apprécient au cas par cas si la gêne a été importante ou non.

Dans cette affaire, les contacts pris par les délégués avec les salariés aux postes de travail ont été de courte durée (environ 10 minutes, 1/4 d'heure pour une quarantaine d'ouvriers) ; que les représentants du personnel sont intervenus soit individuellement, soit au plus à deux par poste de travail. Cass. crim. 27 septembre 1988 n° [87-81800](#)

Il a par exemple été jugé que des représentants du personnel pouvaient prendre contact avec les salariés à leur poste de travail avec « un questionnaire destiné à recevoir les avis et revendications des personnels sur un certain nombre d'aspirations ou de préoccupations intéressant leur vie professionnelle, salaires, pouvoir d'achat, retraite à 60 ans, égalité et droit au travail des femmes... ».

Claude ROUAT

Planifiez votre formation pour 2013 !



Vous êtes élu au CE, au CHSCT, vous bénéficiez d'une formation financée par l'employeur ou le CE. Votre rémunération sera maintenue.

Nos prochains stages Inter-entreprises à Paris – N'hésitez pas à nous interroger pour la Province et le premier semestre 2013

Formation CE (de 2 à 5 jours)

- ✓ du lundi 10 juin au vendredi 14 juin 2013
- ✓ du lundi 7 au vendredi 11 octobre 2013
- ✓ du lundi 9 au vendredi 13 décembre 2013

Participation partielle possible : 2 ou 3 premiers jours ou 2 derniers jours

Formation CHSCT 3 jours

- ✓ du mercredi 22 au vendredi 24 mai 2013
- ✓ du mardi 15 au jeudi 17 octobre 2013
- ✓ du mardi 17 au jeudi 19 décembre 2013

Formation CHSCT 5 jours

- ✓ du lundi 8 avril au vendredi 12 avril 2013
- ✓ du lundi 17 juin au vendredi 21 juin 2013
- ✓ du lundi 30 septembre au vendredi 4 octobre 2013
- ✓ du lundi 2 au vendredi 6 décembre 2013

Formations intra-entreprise dans les locaux de votre entreprise (France entière) ou dans des locaux fournis par nos soins.

- ✓ **Formation sur mesure**, proposée sur la durée de votre choix (de 1 à 5 jours)
France entière - Le programme personnalisé sera établi selon votre demande et vos besoins...

CE Services organise régulièrement des formations sur différents thèmes :

- Préparer les élections professionnelles après la loi du 20 août 2008
- Les Risques Psychosociaux
- Restructuration et licenciements économiques
- La formation professionnelle et les obligations de l'employeur
- Techniques de négociation et conduite de réunion
- La prévoyance-santé dans l'entreprise
- Le droit disciplinaire dans l'entreprise
- Comment négocier la GPEC dans l'entreprise ?
- Epargne salariale-participation-intéressement...

Mais aussi les formations CE et CHSCT complètes ou en modules de 2 ou 3 jours et tout autre thème en fonction de vos besoins sur la France entière.

CE Services forme de nombreux élus chaque année tous secteurs confondus et dispose des agréments nécessaires à l'organisation de ces formations.

Vous êtes élu(e) au Comité d'entreprise ?

En application de l'article [L2325-44](#) du code du travail, les membres titulaires du comité bénéficient d'un droit à la formation économique de 5 jours. Ce droit à la formation est renouvelé lorsque les élus ont exercé leur mandat pendant quatre années, consécutives ou non.

Financement

- Rémunération maintenue par l'employeur pendant la formation
- Formation à la charge du comité d'entreprise sur son budget de fonctionnement
- Frais de séjour et de déplacement à la charge du comité sur son budget de fonctionnement (0,2)

Vous êtes membre d'un CHSCT ?

Les articles [L4614-14](#), [L4614-15](#) et [L4523-10](#) du code du travail disposent que, dans les établissements occupant 300 salariés et plus, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions dans les conditions fixées à l'article [L2325-44](#).

La formation est renouvelée lorsque les représentants du personnel ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Pour les établissements de moins de 300 salariés, la durée de la formation est fixée à trois jours (sauf disposition conventionnelle plus favorable).

Financement

- La charge financière de la formation incombe à l'employeur dans les conditions et limites fixées par voie réglementaire.

 **NOUVEAU**

Je souhaite des informations sur les nouvelles prestations de CE Services

Nom : _____ Prénom : _____

Secteur d'activité : _____

Entreprise : _____

Courriel personnel : _____ Tél personnel : _____