



## Election des représentants du personnel

-----  
Par PierreA

Bonjour.

Je travaille dans un magasin au management des plus farfelus et des plus exécrables, la direction ne connaît presque rien au droit du travail et "manage" par la peur. Bref...

A l'occasion de l'élection des représentants au CSE, la direction demande un droit de regard sur le contenu de la propagande électorale. Dans la mesure où on insulte pas, on ne menace pas, on ne fait pas de discriminations (le bon sens, évidemment...) quelles sont les limites à ce droit de regard ?

Est on libre de faire état des défauts de management, éventuellement ses propres témoignages et ceux de ses collègues qui incriminent la personne qui donne son aval. Y a t il un risque de diffamation ? Comment s'en protéger ? En ayant déclaré préalablement ces faits à l'inspection du travail et ou à la médecine du travail ?

Il y a des panneaux d'affichage dont le contenu est également soumis à un droit de regard dans l'entreprise de la hiérarchie ? Contenu qui incrimine la personne qui donne son aval Quelles en sont les limites ? Comment se protéger des menaces ?

La réponse est peut être longue à formuler. Si cela vous permet de faire plus court, quels sont les articles du code du travail qui peuvent faire autorité face à de la mauvaise volonté ? Faut il se tourner vers des décisions de la Cour de cassation aussi ?

-----  
Par morobar

Bonjour,

, quels sont les articles du code du travail qui peuvent faire autorité face à de la mauvaise volonté

C'est tout le code du travail qui règle les rapports contractuels, les conditions...

Vu d'ici vous êtes en train de harceler un ou plusieurs membres de la hiérarchie.

IL est grand temps que votre/vos syndicats vous apprennent à exposer vos doléances au travers des institutions.

Entre autre que c'est l'employeur, représenté par une direction, qui reste responsable et l'unique interlocuteur. Alors vous tactes et autres attaques visant expressément un membre ne sont que harcèlement, diffamation, insubordination et vont finir devant les tribunaux.

-----  
Par Prana67

Bonjour,

Contrairement à Morobar à ce stade je ne vois pas de diffamation et encore moins de harcèlement. Je vois des représentants du personnel qui essaient de faire leur boulot et qui manquent peut être un peu de formation. Si vous êtes syndiqué je vous encourage à suivre les formations de base qui vont vous aider à y voir plus clair.

Quand vous parlez de "droit de regard" ça veut dire quoi exactement ?

En gros du moment que vous n'insultez pas, que vous restez factuel on ne pourra pas vous reprocher grand chose. Evitez peut être de nommer des personnes, parlez plutôt des faits.

Concernant les panneaux d'affichage (syndicat, CSE, etc) il faut juste informer l'employeur avant de faire l'affichage.

Si vous pouvez donner quelques exemples de ce qui pose problème on pourra vous donner des réponses plus précises.

-----  
Par janus2

Concernant les panneaux d'affichage (syndicat, CSE, etc) il faut juste informer l'employeur avant de faire l'affichage.

Bonjour Prana67,

Ce n'est pas tout à fait ça, concernant l'affichage syndical, le code du travail dit :

Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage.

Ce n'est donc pas avant qu'il faut informer l'employeur...

-----  
Par Prana67

Oui c'est vrai que le code du travail dit simultanément. Merci pour la précision.

J'ai dit avant parce que je trouve que c'est compliqué d'être en même temps devant son panneau et devant l'employeur.