



Élu du personnel

Par PierreA

Les élections professionnelles pour le renouvellement des élus du personnel approchent et j'en suis à l'élaboration de ma profession de foi.

Je fournis un lien et un QR code vers un blog. Je me présume libre de tenir un blog en tant qu'élu au nom de l'article L2281-1 du code du travail.

L'accès de chacun au droit d'expression collective peut être assuré par le recours aux outils numériques sans que l'exercice de ce droit ne puisse méconnaître les droits et obligations des salariés dans l'entreprise. (article L2281-1 du code du travail)

si je m'engage à respecter le règlement de l'entreprise

si je m'engage à respecter la loi (après vérifications sur LegiFrance)

si je m'engage à n'y faire aucune discrimination / menace / insultes etc.

si je n'y révèle aucun secret de fabrication de l'entreprise (je ne suis que caissier),

si je n'y mets aucune photo d'un collègue, ne pas y porter atteinte à l'honneur et à la dignité ni de l'enseigne ni des personnes, etc (je me renseignerai sur la liste intégrale. Tant que les élections ne sont pas finies, je m'engage à ne rien y publier de nouveau).

Toute ma liste de "si je m'engage" me semble correspondre à "sans que l'exercice de ce droit ne puisse méconnaître les droits et obligations des salariés dans l'entreprise." de l'article article L2281-1 du code du travail. Ou j'en fais une mauvaise interprétation ?

Dans le respect de tous mes engagements, est-ce quand même risqué ? Déconseillé ? Pourquoi ?

Est ce que je dois fournir « officiellement » à ma hiérarchie les coordonnées de mon blog (même s'il figure déjà sur la propagande électorale).

Est ce que je peux faire figurer le règlement de l'entreprise sur mon blog ? Est ce que je dois le dire à ma hiérarchie ?

Puis-je prendre en photo le règlement de l'entreprise et mettre les photos sur mon blog ?

Puis-je réclamer une copie du règlement pour le mettre ensuite sur mon blog ?

Peut-on m'interdire de publier le règlement ? (Il est interdit de diffuser hors du magasin le compte-rendu des réunions d'élus du personnel selon les propos de la hiérarchie. Je n'en verrai même pas l'intérêt).

Ou d'en interdire certains passages qui permettraient de reconnaître le magasin ?

Est ce que je peux « reprendre » le règlement en y insérant des liens hypertextes vers les articles du code du travail ?

Est ce que je peux suggérer sur mon blog des améliorations sur des aspects du règlement intérieur ? Suggestions toutes personnelles (après avoir relevé des avis sur la question en ligne, évidemment).

Dans le respect des engagements cités ci-dessus (la loi non ?), ma hiérarchie peut-elle m'interdire totalement un tel blog ?

Peut-elle me le restreindre ?

Peut-elle m'imposer de signer un papier qui m'engagerait ?

Est ce que ma hiérarchie a un droit de regard sur tout ce que je voudrais publier sur ce blog ?

Ma hiérarchie m'a dit qu'il est interdit de prendre des photos dans le magasin. Une précédente hiérarchie m'a dit qu'il

était légal de prendre des photos du magasin à condition que le nom de l'enseigne ne figure pas sur la photo. Qu'en est-il ? Les deux peuvent vrais comme faux.

Y aurait il des articles du code du travail dont il faudrait que je me "méfie" pour ne pas commettre une faute professionnelle avec un tel blog ? "Se méfier" ou "être très vigilant" ?

Est ce qu'il y a des pages web qui expliquent justement les limites juridiques à tenir un blog quand on est élu du personnel ?

Cordialement.

Par Prana67

Bonjour,

Questions assez vastes ou il est difficile de répondre de manière claire et précise.

En gros en tant qu'élu vous avez au niveau de l'entreprise une liberté de parole assez large. La ou il faudra un peu plus faire attention c'est sur tout ce qui sort de l'entreprise.

Concernant votre blog vous n'avez pas à attendre une autorisation de votre employeur, tout au plus vous pouvez l'informer que vous tenez un blog réservé aux salariés de l'entreprise.

Concernant les photos dans l'entreprise. L'employeur peut vous interdire de faire des photos pour les publier à l'extérieur. Par contre il ne peut pas vous interdire de faire des photos dans le cadre de votre mandat, par exemple si vous relevez des problèmes de sécurité.

Par Isadore

Bonjour,

Se pose la question de l'intérêt d'un tel blog s'il est public. Il vaudrait mieux choisir une forme de communication restreinte aux salariés de l'entreprise.

Photographier les locaux et diffuser publiquement les images est par défaut permis si personne ne figure dessus, si la diffusion ne cause aucun tort à votre employeur et s'il ne l'interdit pas.

Diffuser publiquement le règlement intérieur d'une entreprise ne me semble pas interdit, et il n'est pas interdit d'y ajouter des références juridiques.

Comme dit par Prana, votre employeur ne peut vous interdire de prendre des photographies dans le cadre de vos fonctions d'élus, mais peut restreindre la diffusion publique de ces images, et encore plus si cela lui cause un préjudice.

Votre employeur sera libre d'utiliser tout ce que vous publierez sur votre blog contre vous s'il estime que vous commettez une faute. Les limites à ne pas franchir sont : ne rien faire qui cause un tort à votre employeur ou enfreigne ses consignes si ça ne peut pas être justifié par votre rôle d'élu du CSE.

Vous avez en tant que salarié un devoir de loyauté envers votre employeur. En tant qu'élu du personnel, votre rôle est d'informer et assister les salariés, et vous avez pas mal de moyens à votre disposition. Toute publication contestée sera plus facile à défendre si vous vous êtes limité à informer les salariés de l'entreprise, au lieu de la diffuser à tous vents.

Par PierreA

Bonjour.

Je vous remercie chaleureusement de vos réponses très rapides et très claires qui me semblent empreintes de beaucoup de bon sens. Comment n'y avais-je pas pensé moi-même ?

On me reproche souvent de faire ici des messages très longs. Il faut être juste, il faut expliquer le contexte, ça peut prendre de la place.

Cordialement.