SEANCE CLUB CINEMA 28/04/2023 LA LOI DU MARCHE

I/ revu de presse sur les caissières et les bons d’achat

A/L’exemple d’Auchan en Gironde en 2004

a/LE PARISIEN **Bons d'achats détournés, 29 caissières licenciées** Bordeaux (Gironde)**Par Pierre Sauvey Le 2 octobre 2004**

« A BORDEAUX, le chef de secteur de la sécurité de la direction régionale d'Auchan ne plaisante pas avec les principes. Lorsqu'une hôtesse de caisse a été dénoncée par une de ses collègues pour avoir utilisé 190€ de bons de réduction lors de ses courses personnelles, il a épluché sur son ordinateur les achats de toutes les caissières de la région.

Elles sont facilement identifiables grâce à la carte professionnelle qui leur offre 5 % de réduction sur les prix. Vingt-neuf d'entre elles avaient utilisé les fameux bons pour des montants allant de 12€ à 50€ à deux exceptions près, atteignant 190€ et 400€

**Mais les vingt-neuf coupables ont toutes eu droit au même traitement : licenciement pour faute grave**.

Six magasins sont concernés, dont quatre en Gironde, un à Pau et un à Toulouse.

« C'est du vol.Il y a eu rupture du contrat de confiance avec ces hôtesses. Tout le monde dans l'entreprise sait que ces choses-là sont interdites », affirme Marie-Hélène Boidin-Dubrule, directrice de la communication d'Auchan.

« Beaucoup de clients offrent ces bons aux caissières quand ils ne les utilisent pas. Quand nous retirons nos blouses, nous sommes des clientes comme les autres, avec un tout petit salaire. **Celles qui ont fait ça ne pensaient pas forcément à mal, et un avertissement aurait sans doute été suffisant », explique, pour sa part, Murielle Rasselet, déléguée CGT** au CHSCT d'Auchan à Bordeaux. Elle avoue un salaire net de 800€ par mois après vingt-quatre ans d'ancienneté, pour vingt-quatre heures par semaine. Hier, pour le seul magasin d'Auchan Bordeaux-Lac, les représentantes syndicales ont recueilli plusieurs centaines de signatures de soutien de clients. **La direction nationale a décidé, « devant la gravité des sanctions retenues et le nombre de personnes concernées », et peut-être aussi devant l'impact de cette affaire, de réétudier chaque cas. Le secrétaire général du groupe est attendu à Bordeaux lundi. »**

b/LSA-CONSO.FR de nadège joyaux et patrice jayat (à bordeaux) 14 octobre 2004

**«  Auchan tire les leçons de « l'affaire des caissières »**

**Face à la vindicte populaire, le distributeur est en partie revenu sur le licenciement des 29 caissières** qui avaient récupéré des bons d'achats non utilisés par les clients. Mais la crise laisse des traces amères.

Voilà une publicité dont Auchan se serait bien passé !

L'affaire des 29 caissières de magasins bordelais (essentiellement Bouliac et Bordeaux Lac), licenciées brutalement pour utilisation frauduleuse de bons d'achats, lors d'une opération spéciale « rentrée scolaire », a mis l'opinion publique en émoi.

Tant et si bien que le groupe a finalement fait machine arrière. Les conséquences en termes d'image lui ont vite sauté aux yeux. Au point de poser en haut lieu la question de l'éventuelle disproportion entre les faits reprochés et les peines infligées. **1/13**

Aux grands maux les grands remèdes. Le secrétaire général d'Auchan en personne, Jean Minet, a été dépêché sur place. Il réexamine chaque cas depuis la semaine dernière. **« Il faut distinguer les caissières qui l'ont fait ponctuellement et qui n'ont pas eu conscience de la gravité de leur acte, de celles qui en faisaient un véritable trafic »,** rappelle une porte-parole de la direction d'Auchan. Résultat, 7 hôtesses ont été réintégrées et 4 en contrat à durée déterminée recevront les salaires et indemnités qu'elles auraient dû percevoir si elles n'avaient pas été renvoyées prématurément. Le sort des 18 autres caissières n'est pas scellé, même si l'on sait que la faute lourde pourrait être commuée, permettant aux concernées de toucher leurs indemnités de chômage.

**Mieux former**

À Auchan-Bouliac, ce vendredi 8, les clients signaient encore, sans se faire prier, une pétition de la CGT. « Quand même, pour 48 *E*, c'est inadmissible », s'indignaient certains. « Continuez, vous gagnerez », encourageait une autre cliente en précisant être juge aux prud'hommes. Une solidarité affichée qui jette encore l'opprobre sur la grande distribution.

En fait, Auchan tire les leçons d'une crise fort mal gérée. L'enseigne clame encore sa bonne foi. **« L'opinion publique a fait un amalgame. Il s'agit de bons d'achats, et c'est pour cela que c'est grave. Cela équivaut à de l'argent, à valoir sur tout le magasin. Et contrairement aux coupons de réduction, ces bons d'achats, eux, ne sont pas abandonnés en caisse** », explique le porte-parole.

**Mais les salariés sont-ils bien informés ? La direction admet des failles**. « Au lancement des bons il y a deux ans, des formations précises ont été faites. Et des notes sont normalement affichées. Mais il est vrai que ce n'est pas le cas dans tous les magasins. Et on ne peut vérifier partout. **Cela étant, déchirer les bons fait partie des gestes professionnels de l'hôtesse. C'est le B.A.-ba, comme rendre la monnaie », rappelle la direction. Mais pour la syndicaliste Marie-Claire Karst, « les consignes sont orales. Tout au plus un diaporama commenté en formation. »**

Reste à savoir « jusqu'où l'on va dans le détail des règles, des seuils et du rappel des évidences », interroge Guy Alfosea, avocat spécialiste du droit social. Jean Minet a indiqué, de son côté, l'intention du groupe d'intensifier les formations. Une méthode qui a fait ses preuves. **Le magasin de Périgueux, par exemple, où les procédures sont clairement écrites, n'aurait aucun problème à signaler.** Tous ne peuvent pas se targuer de cet exemplarité.

Chez Auchan, mais aussi dans d'autres enseignes**. « Nous sommes sur une affaire similaire dans un Leclerc de l'Yonne, où 7 caissières sont licenciées pour vol », explique-t-on chez Force ouvrière. Invite aussi à se poser la question de la démarque inconnue. Car si, selon Olivier Hublau, de ScanCoupon, « la fraude sur les bons et coupons reste marginale »,** d'autres formes de vols sont, eux, plus récurrentes. Commentant l'affaire, un concurrent ne se dit pas à l'abri de décisions douloureuses. « À longueur d'année, on licencie des filles qui passent des chariots de complaisance en caisses. Cela paraît fou de licencier pour 40 *E*, mais la manipulation de l'argent est un sujet sérieux », explique le DRH de ce groupe. »

C/ Que dit le droit ?

**ARRÊT DU : 02 JUILLET 2009** COURS D’APPELS de Bordeaux

Source https://www.doctrine.fr/d/CA/Bordeaux/2009/SK809B0B73BFFAB9735399

(Rédacteur : Monsieur Benoît FRIZON DE LAMOTTE, Président)

PRUD’HOMMES

N° de rôle : 08/6763

Mademoiselle B X Y contre S.A AUCHAN France prise en la personne de son représentant légal

**2/13**

Nature de la décision : AU FOND

Notifié par LRAR le :

LRAR non parvenue pour adresse actuelle inconnue à :

La possibilité reste ouverte à la partie intéressée de procéder par voie de signification (acte d’huissier).

Certifié par le Greffier en Chef,

Décision déférée à la Cour : jugement rendu le 25 mars 2008 (R.G. n°F 05/459) par le Conseil de Prud’hommes de BORDEAUX, Section Commerce, suivant déclaration d’appel du 10 avril 2008,

**APPELANTE** :

Mademoiselle B X Y, née le XXX à XXX XXX

Représentée par Maître Magali BISIAU , avocat au barreau de BORDEAUX,

INTIMÉE :

S.A Auchan France , prise en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité au siège social Quartier du Lac – XXX

Représentée par Maître Marylin Le Dimeet, avocat au barreau de BORDEAUX,

**COMPOSITION** DE LA COUR :

L’affaire a été débattue le 03 juin 2009 en audience publique, devant la Cour composée de :

Monsieur Benoit FRIZON DE LAMOTTE, Président, Monsieur Patrick BOINOT, Conseiller, Monsieur Claude BERTHOMME, Conseiller,

qui en ont délibéré.

Greffier lors des débats : Patricia Puyo, Adjoint Administratif faisant fonction de greffier,

ARRÊT :

— contradictoire

— prononcé publiquement par mise à disposition de l’arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l’article 450 alinéa 2 du Code de Procédure Civile.

**FAITS,** PROCEDURE ET PRETENTIONS DES PARTIES

LA SA AUCHAN FRANCE (la S.A.) a, par lettre du 14 septembre 2004, notifié à Melle X Y, qu’elle avait engagée le 1er juillet 2001 en qualité d’hôtesse de caisse, son licenciement immédiat dans les conditions suivantes :

<< Le 25 août 2004, vous avez utilisé de façon frauduleuse des bons d’achat pour un montant de 402 Euros : Dans un premier temps, au cours de l’entretien de mise à pied à titre conservatoire, vous avez déclaré que des amis vous avaient remis ces bons. Aussi nous vous avions invitée à nous fournir une attestation de ceux-ci ou copie de leurs tickets afin d’écarter toute ambiguïté.

Lors de l’entretien du 06.09.2004 vous n’avez rien produit. Vous vous êtes contentée de réaffirmer que des amis vous avez remis ces bons. Pour les autres bons vous avez reconnu les avoir obtenus à votre caisse et les avoir utilisés pour vos courses. **3/13**

Dans le courrier que vous avez remis, vous reconnaissez les faits et nous demandez une autre chance.

Ces bons d’achat sont destinés à nos clients et devaient leur être remis lors de leur passage en caisse Vous avez reçu cette information le 29 octobre 2002 lors de la formation FRA2874 « Clients + , carte de fidélité ». Lors de cette réunion, les procédures concernant l’impression « catalina » étaient précisées. A savoir : « Il est important de jeter et de déchirer au niveau des codes barres les bons oubliés ou refusés par les clients. » «Il ne faut jamais laisser traîner les bons en sortie de caisse: c’est de l’argent. ».

En fin de formation une diapo disait que faire si : et là on vous expliquait «Déchirez les bons et jetez les » si les clients refusent les bons.

Un tel comportement est inacceptable et est contraire aux procédures caisses. Le règlement intérieur, dans son article 17 stipule : « l’ensemble du personnel, et notamment le personnel des caisses, est tenu de respecter scrupuleusement les consignes et procédures portées à sa connaissance ». Vous n’avez pas respecté les consignes caisses.

Cette conduite met en cause la bonne marche du service. Les explications recueillies auprès de vous au cours de notre entretien du 06.09.2004 ne nous ont pas permis de modifier notre appréciation à ce sujet.

Nous vous informons que nous avons, en conséquence, décidé de vous licencier pour faute grave.>>.

Le 22 février 2005, Melle X Y a saisi le conseil de prud’hommes de Bordeaux d’une demande tendant à la condamnation de la S.A. à lui payer des indemnités en suite de son licenciement qu’elle estimait abusif.

Par jugement du 25 mars 2008, le conseil de prud’hommes a débouté Melle X Y de ses demandes.

Melle X Y a régulièrement interjeté appel de cette décision ;

par conclusions écrites et développées oralement à l’audience, elle demande à la cour de :

<< Réformer le jugement entrepris,

En conséquent

— Dire et juger que le licenciement de Madame X Y est sans cause réelle et sérieuse

— En conséquence, condamner la SA AUCHAN à payer à Madame X Y:

' 20.000 euros net csg crds correspondant aux dommages et intérêts pour licenciement abusif. Article L 1235-3 du Code du travail

' 10.000 euros au titre de dommages et intérêts pour abus de droit

' 2707,18 au titre du préavis

' 270,72 euros au titre des congés payés sur préavis

' 379,08 au titre de l’indemnité de licenciement

' 620 euros au titre de la mise à pied conservatoire

' 62 euros au titre des congés payés sur mise à pied conservatoire

' 2 000 euros à titre d’indemnité sur le fondement de l’article 700 du Code de Procédure Civile, outre les entiers dépens

— Dire et juger que les condamnations prononcées porteront intérêts au taux légal à compter de la saisine du Conseil

**4/13**

— Enjoindre la SA AUCHAN, sous astreinte de 100 euros à compter du jugement à intervenir, d’une attestation ASSEDIC, d’un certificat de travail rectifiés, tenant compte des condamnations prononcées par le Conseil. >>.

De son côté, la SA, par conclusions écrites et développées oralement à l’audience, demande à la cour de :

<< – Dire et juger recevable mais non fondé l’appel interjeté par Mademoiselle X Y du jugement rendu par le conseil de prud’hommes en sa formation de juge départiteur le 25 mars 2008,

— confirmer la décision en toutes ses dispositions,

— dire et juger que le licenciement de Mademoiselle X Y procède d’une faute grave,

— la débouter de l’intégralité de ses demandes,

— la condamner reconventionnellement au paiement d’une somme de 500 € sur le fondement de l’article 700 du code de procédure civile. >>.

A l’audience, interrogées, les parties ont reconnu que les dispositions de l’article L.1235-4 L du code du travail pouvaient trouver à s’appliquer.

**DISCUSSION**

**La faute grave est définie comme celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l’entreprise** ;

**il appartient à l’employeur de rapporter la preuve de la faute grave énoncée dans la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige.**

**A l’appui de son appel, la salariée fait d’abord valoir :**

**— que le contrôle des faits énoncés dans la lettre de licenciement s’appuie sur un moyen de preuve illicite en ce qu’il viole le secret bancaire attaché aux achats et à l’historique de la « Carte Accord »,**

**— que l’on doit s’interroger sur le point de savoir si les représentants du personnel et la CNIL ont été informés des moyens de contrôle mis en place ;**

**toutefois, la S.A. fait justement valoir :**

**— que les opérations litigieuses ont été révélées par les contrôles des statistiques normalement établis afin d’évaluer l’impact sur la clientèle de l’utilisation des bons d’achat,**

**— que ces contrôles ont révélé l’utilisation anormale de plusieurs bons d’achat en une seule fois,**

**— que c’est dans ces circonstances que tout achat réalisé par au moins trois bons a fait l’objet d’une vérification sur son origine,**

**— que cette vérification a été simplement faite sur les informations normalement portées sur les bons de caisse qui précisent le magasin, la caisse, la date et l’heure d’émission, informations permettant donc, sans violation du secret bancaire, en l’absence d’identification du moyen de paiement utilisé en caisse, de déterminer la caissière concernée,**

**— qu’ont été régulièrement, en tout cas, déclarées auprès de la CNIL les opérations de traitement informatisé d’informations nominatives concernant d’une part la gestion et l’animation des porteurs de cartes de fidélité, d’autre part la gestion centralisée des bons de remise sur les achats accordés au personnel, le logiciel de gestion du personnel ainsi qu’il résulte des pièces cotées 1, 3, 4, 5, 7 à 11,**

**— qu’un tel procédé a été jugé conforme dans une affaire de même nature l’opposant à Mlle Z A, ainsi que l’a décidé la chambre de l’instruction de la cour d’appel de Bordeaux par arrêt du 31 mars 2009. 5/13**

**La salariée fait encore valoir que la jurisprudence et le contrat de travail prohibent les licenciements collectifs prononcés à titre d’exemplarité ;**

**toutefois, il appartient au juge d’apprécier le bien fondé du ou des licenciements,**

**et en l’espèce, dans le cadre de son pouvoir d’individualisation des sanctions, la S.A. a prononcé diverses mesures dont il convient d’apprécier au cas par cas le bien fondé.**

**A l’appui de son appel, la salariée fait encore valoir :**

**— qu’elle n’a commis aucune faute, en l’absence de tout vol, de tout détournement, les bons d’achat, semble-t-il ayant été remis par les clients,**

**— que les pièces communiquées ne démontrent nullement qu’elle ait suivi les formations invoquées par la S.A. ;**

**toutefois, la S.A. fait justement valoir :**

**— que la salariée a suivi les formations données aux caissières dont celle du 29 octobre 2002 (selon les pièces cotées I et H), et qui ont, en leur temps, été reconnues (cf pièce D, lettre du 06.09.04),**

**— que les notes internes précisent expressément que les bons de réduction et d’achat doivent être impérativement déchirés par la caissière s’ils sont trouvés par elle abandonnés,**

**— qu’ont régulièrement attesté trois caissières (pièces 28, 29, 30) qu’elles avaient été informées sur les procédures à suivre et la nécessité de déchirer les bons abandonnés, et de n’accepter aucun présent de clients,**

**— que c’est en toute connaissance de cause que Mme X Y a enfreint la réglementation applicable en détournant les bons litigieux.**

**La matérialité de la faute est établie,**

**toutefois, celle-ci ne présente pas un degré suffisant de gravité pour justifier un licenciement pour faute grave,**

**elle justifie seulement un licenciement pour cause réelle et sérieuse ;**

**la salariée est donc fondée en ses demandes en paiement :**

**— de son salaire pendant sa mise à pied,**

**— des indemnités compensatrices de préavis et de licenciement.**

**PAR CES MOTIFS**

**La Cour,**

**Réforme le jugement,**

**Dit que le licenciement de Melle X Y repose sur une cause réelle et sérieuse,**

Condamne la SA AUCHAN FRANCE à payer à Melle X Y les sommes de :

\* 620 € et 62 € au titre de la mise à pied, outre les intérêts au taux légal à compter de la demande,

\* 2.707,18 € et 270,71 € au titre de l’indemnité compensatrice de préavis, outre les intérêts au taux légal à compter de la demande,

**6/13**

\* 379,08 € au titre de l’indemnité de licenciement, outre les intérêts au taux légal à compter de la demande,

\* 1.500 € par application de l’article 700 du code de procédure civile au titre des frais irrépétibles,

Enjoint à la SA AUCHAN FRANCE d’adresser, sans astreinte, dans les 2 mois du prononcé du présent arrêt, à Melle X Y les documents légaux conformes au présent dispositif,

Déboute les parties de leurs autres demandes,

Condamne la SA AUCHAN FRANCE aux dépens de première instance et d’appel.

Signé par Benoît Frizon de Lamotte, Président, et par Chantal Tamisier, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

II **Que dit la loi en matière de surveillance au travail ?Source**  **https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/droit-du-travail/que-dit-la-loi-en-matiere-de-surveillance-au-travailource**

Publié le 26 janvier 2021 Josée Pluchet

**Un employeur peut souhaiter exercer une surveillance dans son entreprise, afin d’assurer la sécurité des biens (matériel ou marchandises), la sécurité des personnes, ou pour contrôler l’activité de ses salariés. Caméra de surveillance, accès aux mails, fouille des bureaux, géolocalisation, les moyens de surveillance sont nombreux. Mais tous les dispositifs de surveillance au travail sont-ils recevables ? Aujourd’hui, du fait des nouvelles technologies, la frontière entre vie professionnelle et vie privée est facilement franchie. Quels sont les droits de l’employeur, et ceux du salarié en la matière ? Cadremploi vous propose un tour d’horizon des modes de surveillance en entreprise.**

A/ Les principes à respecter en matière de surveillance au travail

Si les règles peuvent varier selon le mode de surveillance envisagé, voici les principes généraux qui s’appliquent de manière générale.

a/ L’employeur a le droit de surveiller ses salariés

L’employeur, avec son pouvoir de direction, peut *« contrôler et [de] surveiller l'activité de son personnel pendant le temps de travail »* ( Cass choc 4/07/2012 N°11-30.266).

Mais cette surveillance doit néanmoins respecter plusieurs principes.

b/Le respect de la vie privée des salariés

Selon l’article 9 du Code civil, *« Chacun droit au respect de sa vie privée »*.

Cela implique bien entendu que l’employeur n’a pas à s’immiscer dans la vie personnelle de son salarié, en dehors de l’exécution du contrat de travail.

Mais le droit au respect de la vie privée s’applique également dans l’entreprise, lorsque le salarié est sous la subordination de son employeur 5CEDH 5/09/2017 aff Barbulescu c/Roumanie N° 61496/08

Un salarié pourrait donc obtenir des dommages et intérêts en réparation d’un préjudice subi suite à une atteinte à sa vie privée.

**7/13**

c/Le respect des droits fondamentaux et libertés individuelles

L’article L1121-1 du Code du travail dispose que *« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché »*.

**La loi impose donc que toute surveillance des salariés obéisse à 2 principes :**

* **Qu’elle soit justifiée pat la nature de la tâche à accomplir (les motifs pourront par exemple être la sécurité des personnes, la lutte contre la concurrence déloyale, ou contre le vol).**
* **Qu’elle soit proportionnée au but recherché (à titre d’exemple, la CNIL, dans une délibération du 6 septembre 2018, a considéré le pointage biométrique par reconnaissance des empreintes digitales excessif en l’absence de circonstances exceptionnelles).**

***Bon à savoir****: des preuves obtenues par des procédés illicites ne seront pas valables, et ne pourront pas justifier une sanction disciplinaire (Le licenciement disciplinaire), notamment, serait sans cause réelle et sérieuse).*

B/ La caméra de surveillance au travail

**Sous certaines conditions, un employeur peut disposer des caméras de surveillance au travail et filmer ses salariés**.

a/Un employeur peut-il filmer ses salariés au travail ?

**Oui, si la surveillance est justifiée et proportionnée. La vidéosurveillance ne doit pas être générale et permanente**.

Ainsi, pour des motifs de sécurité, un employeur pourra installer des caméras pour visionner les entrées et sorties de ses salariés, les issues de secours et les voies de circulation de l’entreprise. Il pourra également filmer la caisse d’un magasin ou un matériel particulier (mais non le salarié qui manipule l’argent ou ce matériel).

**Par contre, il ne pourra pas filmer un salarié à son poste de travail, ni les toilettes, les lieux de pause, les locaux syndicaux ou les locaux des représentants du personnel.**

***Bon à savoir****: concernant la visioconférence , la CNIL recommande aux employeurs de ne pas imposer aux salariés d’activer leur caméra, cela afin de protéger leur vie privée et celle des personnes présentes à leur domicile.*

b/Qui peut visionner les images de vidéosurveillance en entreprise ?

Les images prises par une caméra de vidéosurveillance pourront être visionnées **par l’employeur et par toute personne qu’il aura habilitée (comme le responsable de la sécurité de l’entreprise).**

Il devra veiller à ce que ces personnes soient formées et sensibilisées au respect de la vie privée et au traitement des données personnelles.

Si les images sont accessibles à distance, **l’employeur doit veiller à en sécuriser l’accès** (connexion https, mot de passe sécurisé...).

c/Combien de temps sont conservées les images des caméras de surveillance ?

**La durée maximale de conservation des images est fixée par l’employeur. En général, elle ne dépasse pas 1 mois**.

Dans les faits, si un incident se produit, les images seront consultées dans les jours suivant cet incident. Si elles servent à l’appui d’une procédure (pénale ou disciplinaire), elles sont extraites du dispositif et conservées durant la procédure.

**8/13**

d/ Comment informer les salariés de la vidéosurveillance par caméras ?

En présence d’un dispositif spécifique de surveillance des salariés, l’employeur doit procéder à une **information préalable** des salariés (et des visiteurs) avant de collecter des données.

Notamment, si le dispositif induit le traitement de données personnelles, il doit informer les salariés sur *(règlement UE n° 2016/679 du 27 avril 2016, article 13)*:

* la finalité poursuivie ;
* la base légale du dispositif ;
* l’identité et les coordonnées du responsable du traitement (le cas échéant du délégué à la protection des données) ;
* le destinataire des données ;
* la durée de conservation des données ;
* le droit d’opposition pour motif légitime ;
* le droit d’accès, de rectification ou d’effacement ;
* la possibilité d’introduire une réclamation auprès de la CNIL.

Le délégué à la protection des données ( Data protection officier, DPO) devra être associé à la mise en œuvre du dispositif. Les caméras seront inscrites sur le registre de traitements de données.

Ces informations doivent être portées sur des panneaux affichés en permanence et, de façon visible, dans les lieux concernés. L’affiche comporte également le pictogramme indiquant que le lieu est sous vidéoprotection.

Au surplus, les salariés doivent être informés personnellement de l’existence de traitements contenant des données personnelles les concernant au moyen de notes, de mail, d’une publication sur l’intranet de l’entreprise...

***Bon à savoir****: la loi impose une consultation des représentants du personnel sur les moyens ou techniques de contrôle, avant toute décision de mise en œuvre*.

e/Comment s’opposer à une vidéosurveillance illicite ?

Si le système de caméras installé par votre employeur ne respecte pas ces règles, vous pouvez **saisir l’inspection du travail, le service des plaintes de la CNIL, ou les services de police ou gendarmerie.**

***Bon à savoir****: si les caméras filment un lieu ouvert au public, les services de la préfecture seront compétents.*

C/Surveillance des salariés et fouille de bureau

Quelles sont les conditions à réunir pour que l’employeur soit autorisé à fouiller votre bureau ? Réponses ci-dessous.

a/Mon employeur peut-il fouiller mon bureau ?

L’employeur est chez lui dans son entreprise... Il peut donc entrer dans les bureaux et y consulter documents, et courriers, et cela même en l’absence du salarié.

Des documents qui se trouvent sur le lieu de travail sont présumés avoir un caractère professionnel.

**9/13**

Cependant, si les documents sont identifiés comme personnels sur le bureau, ou sont enfermés dans une armoire ou un tiroir fermés à clef, l’employeur ne pourra pas fouiller et y avoir accès hors la présence du salarié ( Cass ch soc 04/07/2012 N°11-12330°)*)*.

b/Fouille du matériel informatique du salarié

L’employeur peut accéder au matériel informatique qu’il a mis à disposition de son salarié et peut donc consulter les fichiers de son ordinateur, d’une clé USB ou d’un disque dur, dont le caractère professionnel est présumé.

L’employeur peut surveiller l’utilisation d’internet par son salarié, en consultant l’historique de navigation ou les favoris (Cass ch soc 09/02/2012 N°8-4525)*)*.

Par exception, il n’a pas accès aux documents identifiés comme « personnels » par le salarié, en vertu du principe de respect de la vie privée. Notez cependant que la simple dénomination d’un dossier par le nom du salarié ou la mention « Mes documents » ne suffit pas à renverser la présomption de caractère professionnel ( Cass ch soc , 10/05/2012 N°11-13884) En général, une utilisation des outils informatiques à des fins autres que professionnelles est tolérée si elle est modérée. Il peut être utile que l’employeur fixe des règles de bonne conduite dans le règlement intérieur de l’entreprise, ou dans une charte de bonne conduite annexée à ce dernier.

d/Fouille des salariés

La fouille des sacs des salariés ne sera possible que si elle est justifiée et proportionnée au but recherché (sécurité des salariés, ou recherche d’objets volés par exemple).

Certaines conditions doivent cependant être réunies (Cass ch soc 11/02/2009 N°07-42068):

* le salarié a donné son accord préalable ;
* il a été averti de son droit de s’y opposer et d’exiger la présence d’un témoin ;
* le contrôle respecte la dignité et l’intimité de la personne.

**La surveillance des mails professionnels**

L’employeur peut-il surveiller les mails des salariés ? Les courriers électroniques reçus sur la boîte mail du bureau sont présumés avoir un caractère professionnel : il en découle que l’employeur peut les lire même en l’absence du salarié.

Il peut d’ailleurs mettre en place un logiciel de contrôle de messagerie (par exemple dans le but d’éviter un encombrement des réseaux internes).

Néanmoins, si un message est identifié comme privé ou personnel, l’employeur ne pourra pas les consulter sans porter atteinte au respect de la vie privée et au secret des correspondances privées ( Cass ch soc26/06/2012 N°11-15310)*)*. L’employeur n’a pas accès aux mails d’une adresse électronique personnelle du salarié, et cela même s’ils sont redirigés vers une boîte professionnelle ( Cass ch soc 26/01/20106 N°14-15360)

**Bon à savoir**:ces solutions s’appliquent aux SMS reçus sur un téléphone mobile professionnel (Cass ch .com 10/02/2015N°1314779)*)*.

**Autres procédés de surveillance par l’employeur**

Quels autres moyens de surveillance votre employeur peut-il utiliser au travail ?

**Le badge biométrique**

**10/13**

La CNIL a précisé dans son règlement type du 10 janvier 2019 relatif à la biométrie sur les lieux de travail que les badgeuses biométriques ne pouvaient être utilisées que pour contrôler :

* l’accès aux locaux limitativement identifiés par l'organisme comme devant faire l'objet d'une restriction de circulation ;
* l’accès aux appareils et applications informatiques professionnels limitativement identifiés de l'organisme.

Ce procédé nécessite, comme la vidéosurveillance, l’information des salariés et la consultation des représentants du personnel.

Le traitement biométrique doit être inscrit au registre des traitements de l’entreprise.

**Bon à savoir**: les simples badges électroniques permettant de vérifier les horaires d'entrée et de sortie du salarié dans l'entreprise et de contrôler son activité suivent les règles applicables à la vidéo-surveillance.

**La géolocalisation**

Les dispositifs de géolocalisation des salariés sur les véhicules professionnels ont pour objectif de localiser un salarié durant ses heures de travail.

Ce procédé permet également la justification des frais de transport, le suivi du temps de travail (mais seulement lorsque ce suivi ne peut pas être réalisé autrement – Cass ch soc 19/12/2018n°17-14631,ou d’assurer la sécurité du salarié et des marchandises transportées.

Une information préalable de salariés et une consultation des représentants du personnel sont nécessaires.

**Le contrôle téléphonique**

Pour éviter que les employés utilisent le téléphone de l’entreprise de manière excessive, l’employeur peut contrôler la durée des appels, le coût des appels et les numéros de téléphone appelés.

Cependant, l’employeur ne peut pas utiliser comme preuve l’enregistrement d’une conversation personnelle du salarié sans l’avoir mis au courant. »

**Josée Pluchet**

III/Pour aller plus loin

A/ INTERVIEW de Claude Halmos Psychologue à Propos du film La Loi du Marché Auteure de « Est-ce ainsi que les hommes vivent ? (Faire face à la crise et résister ) EditionFayard

La psychanalyste Claude Halmos est interviewée en 2004 à propos du film La Loi du marché et commente le film. Source bonus du DVD La loi du marché édition

**●Elle estime que l’ on sous estime l’impact et les séquelles psychologiques pour les personnes qui font face au chômage de longue durée et face à la crise**.

*« C’est un véritable rouleau compresseur souligne t elle que ce soit pour la vie privé ou sa vie sociale »* Elle explique dans son livre « Est-ce ainsi que les hommes vivent ? (Faire face à la crise et résister ) Edition Fayard *« Tout être a une double colonne vertébrale qui le constitue , une vie sociale te une vie privé. Si on a une difficulté on dans l’une ou l’autre c’est l entièreté da sa personne qui et atteinte car il n’ y a pas de paroi étanche »*

**11/13**

Ainsi explique t elle que *le chômage de longue durée qui est une atteinte à sa vie sociale crée une destruction psychologique de grande ampleur pour soi mais aussi pour les enfants et pour la famille. Ainsi l’illustre nous dit elle la scène de l’enfant de Thierry ( le personnage joué par Vincent Lindon ) qui a des difficultés scolaires*.

En effet, comme le souligne le metteur en scène Stéphane Brizé il faut comprendre dans cette scène que ce n’est pas le handicap de Matthieu atteint d’IMC . ( Infirmité Moteur Cérébrale qui n’affecte pas l’intelligence et la compréhension mais jute la motricité – il rappelle par ailleurs que l’adolescent prépare son Bac en vu d’un diplôme de BTS )mais plu le contexte familial , il voit et ressent les difficultés que traversent sa famille avec le chômage de son père

La psychanalyste reprends *«  L e chômage à cause du stress, de l angoisse qu’il crée met à mal la vie de couple cela s’ajoute au poids du quotidien des couples. En effet les chômeurs ont un honte d’eux-mêmes -injustifiée- mais elle existe ils ont l’impression d’être de mauvais parents, de mauvais conjoint*

*L’espoir de retrouver un travail, poursuit-elle n’est pas juste de retrouver un niveau de vie , un salaire, mais aussi de retrouver une place légitime dans la société. Les chômeurs disent tous au début, observent-elle OK c’est un peu comme des vacances et très vite car ils font face au manque de réponse à leurs recherche d’emploie et aux réponses négatives. Elle s’insurge en soulignant l’absurdité de ce face à face entre Pôle emploi dont la mission est de trouver un emploi et il n’ yen a pas et ces gens qui cherche un emploi t il n’ yen a pas.*

*Cet espoir gâché de retrouver un emploi petit à petit s’éteint et crée une perte d’identité sociale car on a plus de métier ainsi on ne dit pas précise t elle un boulanger au chômage, une secrétaire au chômage mais un chômeur.*

*«  Le chômeur de longue durée se heurte à la violence du système, comment peut il se reconnaître légitimement quand dans la société personne ne veut payer la valeur de ses compétences ?*

*Il y là une dévalorisation, une atteinte narcissique. On est plus rien pour la société, on se sent coupable car on a l’impression d’avoir fait de mauvais choix de ne pas bien faire. On s’isole parce q’ on a honte. On peut alors ombrer dans la dépression. »*

**●La violence et la dureté estime Claude Halmos est aussi dans le monde du travail actuel**

*« Dans le film on peut retrouver l’image de cette violence dans le suicide de l’employé mise à la porte dans le film ainsi elle s’exprime par le fait que la transgression est faible et les conséquences dramatiques, les autres employés deviennent de Collaborateurs qui dénoncent , ainsi eux aussi vont porter des questions sur eux même et se retrouver fragilisés psychologiquement.*

*« Dans note société ce type de suicides est totalement nié c’est ce qu’illustre la scène avec le DRH . On va fouiller dans la vie privé et non dans la violence de la mise à la porte et donc de l atteinte à la vie sociale les raisons du suicide »  commente t elle*

*Elle poursuit « Le mode de management actuel est un mode violent ainsi on vous fait comprendre que si vous n’êtes pas contents il y en a plein qui attendent Avant quand je recevais des personnes dans mon cabinet pour des problèmes au travail c’était du à un chefaillon névrosé ou a des modes de fonctionnement de l’enfance maltraité qui se répétait. Ce sont rajoutés actuellement les modes nouveaux de management »*

*La solution doit être collective pour la psychanalyste «on ne peut s’opposer tout seul face à l’immensité du problème, seul on est improductif ainsi dans le film le personnage suicide sa vie sociale mais il va sauver son image de lui même.*

*Cela ne va rien changer car le système va retrouver quelqu’un à sa place. L a réponse ne peut être solitaire mais doit être solidaire et collective .Il faut que les employé se rassemble quelque soit la forme de rassemblement.* »

**12/13**

B/Dans la bible

**Actes 23:3 : « Alors Paul lui dit: Dieu te frappera, muraille blanchie! Tu es assis pour me juger selon la loi, et tu violes la loi en ordonnant qu'on me frappe!**

**Matthieu 7 :1-3 (LSG) :** **« Ne jugez point, afin que vous ne soyez point jugés.  Car on vous jugera du jugement dont vous jugez, et l’on vous mesurera avec la mesure dont vous mesurez. Pourquoi vois-tu la paille qui est dans l’œil de ton frère, et n’aperçois-tu pas la poutre qui est dans ton œil ? »**

: **Jacques 4 : 12 (LSG): « Mais toi, qui es-tu, qui juges le prochain ? »**.

**Matthieu 18 :15-17 (LSG) : « Si ton frère a péché, va et reprends-le entre toi et lui seul. S’il t’écoute, tu as gagné ton frère.** **Mais, s’il ne t’écoute pas, prends avec toi une ou deux personnes, afin que toute l’affaire se règle sur la déclaration de deux ou de trois témoins.  S’il refuse de les écouter, dis-le à l’Église ; et s’il refuse aussi d’écouter l’Église, qu’il soit pour toi comme un païen et un publicain. »**

**Luc 12 :2-3 (LSG) : « Il n’y a rien de caché qui ne doive être découvert, ni de secret qui ne doive être connu. C’est pourquoi tout ce que vous aurez dit dans les ténèbres sera entendu dans la lumière, et ce que vous aurez dit à l’oreille dans les chambres sera prêché sur les toits. »**

**Animation du Club faite Isabelle Berne pour le 28/04/2023 Au besoin pour me joindre 06 10 54 93 90**

**Je vous rappelle comme chaque année qu’il n’y a pas de club cinéma en 05/2023 mais on se retrouve tous joyeusement avec on l’espère Robert pour clôturer l’année cinématographique le dernier vendredi de juin…**

**13/13**