

IEJ SEPTEMBRE 2015 Droit socialDurée 3 heuresCode du travail autoriséCas pratique

Monsieur Jeanpierre, DRH d'une Société de 63 salariés, est tétanisé. Il vit une situation inédite et vient vous consulter en votre qualité d'avocat spécialisé en droit social.

En effet, alerté il y a quelques jours par des rumeurs insistantes, il suspecte un salarié, Monsieur Satyre, qui exerce des fonctions commerciales, de détenir des fichiers pédopornographiques sur son ordinateur professionnel. Ne souhaitant pas rester inactif face à ce genre de déviances, il décide de prévenir le supérieur hiérarchique de l'intéressé pour qu'il le surveille. Il décide également de vérifier le contenu de l'ordinateur de Monsieur Satyre et ce malgré son opposition. Pour ce faire, il décide d'exploiter le dispositif de vidéosurveillance installé discrètement dans chaque bureau. Le constat est édifiant : tel que pressenti, Monsieur Satyre détient des fichiers illicites sur son ordinateur mais les bandes vidéo ont également permis de constater qu'il ne se consacrait que très peu à son activité professionnelle au profit d'activités indicibles.

Monsieur Jeanpierre ne sait plus quoi faire d'autant que Monsieur Satyre a engagé une procédure en résiliation judiciaire. Il estime en effet avoir été victime d'un harcèlement moral se caractérisant par la saisie de preuves illicites intervenue de surcroît dans des conditions vexatoires et par des propos de son supérieur hiérarchique qu'il estime inadmissibles. Selon Monsieur Satyre, ce dernier n'aurait eu de cesse de lui donner des consignes relatives aux règles d'utilisation du matériel mis à sa disposition par la Société, de faire des remarques désobligeantes sur ses addictions déviantes et sur le fait qu'il se consacre peu à son activité professionnelle ce qui influait sur ses performances.

Mais Monsieur Jeanpierre n'est pas au bout de ses peines.

Il vous indique que le climat social, jusqu'à présent apaisé, s'est brusquement tendu suite à la modification du plan de rémunération variable des salariés. En effet, tant le comité d'entreprise que les salariés n'ont été informés de cette décision unilatérale. De plus, le CHSCT menace d'agir puisqu'il estime que ses prérogatives ont été violées. Quant à l'inspecteur du travail qui a été saisi par les représentants du personnel, Monsieur Jeanpierre ne lui a pas donné accès aux locaux et ne répond pas aux questions car il l'estime incompetent pour connaître de ce type de sujets.

Ayant subi une baisse de rémunération du fait de cette modification, certains salariés ont pris acte de la rupture de leur contrat de travail et engagé une action prud'homale. Cela n'inquiète pas particulièrement Monsieur Jeanpierre compte tenu des délais de procédure extrêmement longs.