

## CAS PRATIQUE

L'entreprise RESO a une activité de conception et maintenance des réseaux informatiques qui entre dans le champ d'application de la convention collective nationale des systèmes et réseaux. M. Huvelin, chef de cette entreprise, qui a un effectif correspondant à 44 « équivalents temps plein », souhaite que les membres de la représentation du personnel puissent avoir accès à l'intranet. A cette fin, sont convoqués les délégués syndicaux des syndicats CFTC, FO et du Syndicat autonome RESO. Un accord est conclu avec la CFTC ; FO refuse de signer. L'accord prévoit notamment qu'un espace syndical est ouvert sur l'intranet pour les syndicats mais interdit l'envoi de courriels de propagande.

Le lendemain de la conclusion de l'accord, M. Jouhaux, délégué du personnel et délégué syndical FO, adresse un courriel à l'ensemble des salariés de l'entreprise afin d'informer les salariés et expliquer la position de son syndicat. Il dénonce les conditions de l'accord et s'étonne de ce que les délégués du personnel n'ont pas été consultés. *Qu'en pensez-vous ?*

Le délégué du personnel FO est convoqué à un entretien et sanctionné par une mise à pied de 4 jours pour utilisation abusive de la messagerie. *En posant toutes les questions que vous jugez utiles et sachant que la convention collective de branche prévoit que la mise à pied disciplinaire est de 3 jours, précisez les droits de M. Jouhaux.*

*FO et le syndicat autonome souhaitent savoir s'ils peuvent bénéficier de l'accord ?*

*Le délégué du personnel de la CFTC, M. Tessier, s'étonne de ce que, depuis la conclusion de l'accord, les panneaux d'affichage réservés aux communications des délégués syndicaux et des délégués du personnel de la CFTC ont disparu.*

*M. Tessier vous demande si en sa qualité de délégué du personnel, il peut se rendre à une réunion organisée par son syndicat sur le thème du DIF : nouveaux droits pour les salariés ?*

En outre, son syndicat lui a demandé de faire passer aux salariés de son entreprise un questionnaire sur la situation des travailleurs en région Rhône-alpes concernant notamment le pouvoir d'achat, le travail des femmes, l'âge de la retraite etc. Le chef d'entreprise refuse que ce questionnaire soit distribué. *Qu'en pensez-vous ?*

De plus, M. Tessier s'est vu refuser l'entrée des bureaux de la direction pour assister un salarié qui avait sollicité un rendez-vous avec la direction pour connaître sa situation en vue de son départ à la retraite ? *L'attitude de l'employeur est-elle fondée ?*

Quant à M. Séguy, délégué du personnel CGT, il est victime d'un léger accident ; il chuté sur le trottoir en sortant de l'UD où il avait suivi une formation dispensée par son syndicat pour préparer les prochaines élections professionnelles.

*Analysez la situation et déterminez quels sont les droits de M. Séguy.*

En vue de la prochaine réunion des délégués du personnel, l'ordre du jour est ainsi fixé : demande de revalorisation des salaires effectifs, climatisation des bureaux, questions diverses.

M. Jouhaux est en congé maladie. M. Jouhaux transmet à son suppléant, M. Bergeron, sa convocation pour la réunion. Lors de cette réunion, M. Bergeron s'étonne de n'avoir pas été convoqué ; M. Malterre, chef comptable, qui a été chargé de présider la réunion, donne comme motif le fait qu'il ne savait pas que M. Jouhaux était en arrêt maladie. *Qu'en pensez-vous ?*

M. Bergeron au titre des questions diverses demande le remboursement de ses frais de déplacement lorsqu'il exerce ses fonctions ? *Quelle réponse l'employeur peut-il lui donner ?*

Enfin, le chef de l'entreprise RESO a commandé la réfection des locaux de travail. Pour ne pas perturber son activité, il a été convenu l'entreprise prestataire de services aurait accès aux locaux après les horaires normaux de travail soit le soir après 18h et le samedi. M. Bergeron se présente aux portes de l'entreprise un samedi matin. Le chef d'entreprise lui en interdit l'accès au motif que l'entreprise est fermée. *La raison invoquée est-elle valable ?*