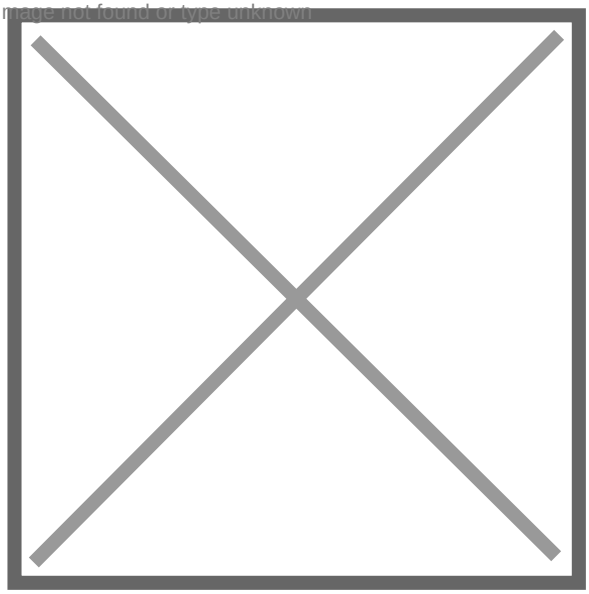
Image not found or type unknown



Convocation à entretien préalable avec mise à pied

Par **laurent94220**, le **17/07/2013** à **12:33**

Bonjour tout le monde,

Je viens vers vous car j'aimerai avoir des avis sur ce qui m'arrive.

Je vais essayer de faire rapidement, pendant mon arrêt maladie, j'ai reçus une convocation à entretien préalable avec mise à pied à titre conservatoire à effet immédiat.

Ce rendez-vous était lundi et je n'ai donc pus savoir ce qu'ils me reprochaient que pendant l'entretien.

D’après mon compte rendu, la décision de mise a pied en vue d'un éventuel licenciement repose sur l'accusation de ne pas avoir obtenu une autorisation hiérarchique avant mise en ligne sur mon site personnel de créations originales réalisé dans le cadre de mes mission au sein de l'entreprise.

Le point du règlement opposé et sur lequel est fondée cette démarche étant un passage des observation générales du chapitre III du règlement intérieur intitulé "Utilisation des moyens informatiques" stipulant que

"Les moyens informatiques que mon entreprise met à disposition de ses salariés sont indispensables au bon fonctionnement et au développement des métiers et des fonctions ; ils contribuent à la réalisation des performances et à la pérennité de l’entreprise. Ils font partie du patrimoine de l'entreprise. C’est pourquoi, toute information d’ordre professionnel émise, reçue ou stockée sur le poste de travail, ainsi que l’ensemble des moyens informatiques, son

et demeurent le propriété de l’entreprise."

Voilà sur quoi repose m'a défense :

Le droit de propriété intellectuelle et notamment L’article L111-1-a garanti un droit de propriété incorporelle exclusif et opposable à tous s’appliquant à toutes créations intellectuelles et originales, cadre dans lequel s'inscrivent les œuvres incriminées. La décision de la cour de cassation (Cass 1re civ., 12 juin 2001 (1)) confirme clairement que "L'existence d'un contrat de travail n'emporte aucune dérogation à la jouissance des droits de propriété intellectuelle de l'auteur". Je reste donc juridiquement propriétaire des œuvres que j’ai créés, alors même que mes créations se font dans l'exercice de mes fonctions comme la jurisprudence tend toujours à le confirmer (Cour de cassation, 1ère ch. civ., 16 décembre 1992 et 21 octobre 1997)

La démarche dont je fait l'objet me parait dès lors caduque. Outre le fait qu'il n'est nullement mentionné une quelconque obligation vis à vis des fait qui me sont reprochés dans le règlement (en l’occurrence l'obligation de requête auprès d'un supérieur avant diffusion), je reste de toute façon titulaire des droits d'auteur des œuvres concernées et peut librement les utiliser à titre de vitrine personnelle.

Les créations mises en cause sont soit des propositions non retenu. Soit des créations validées et déjà en ligne sur le site de l'entreprise.

Que ce soit dans le règlement intérieure ou dans mon contrat de travail, il n'y pas question de cession de droit. Je n'ai rien signé de tel. IL y à bien une clause de confidentialité, sauf qu'il s'agit de créations déjà mises en ligne et à la vue de tout le monde. Ou alors non retenu...

Qu'en pensez-vous ?

Merci beaucoup pour vos avis.

Par **laurent94220**, le **17/07/2013** à **14:03**

Pour information voici l'article de mon travail concernant la confidentialité :

Je m'engage à observer la plus grande discrétion sur toutes les informations, connaissances et techniques qu'il aura connu à l'occasion de sont travail dans l'entreprise. Notamment, il ne divulguera à quiconque les projets résultant des travaux réalisés dans l'entreprise qui sont couvert par le secret professionnel. Il sera lié par la même obligation vis à vis de tous renseignements ou documents dont il aura pris connaissance au travers des clients de la société. Cette obligation de confidentialité se prolongera après la cessation du contrat de travail qu'elle qu'en soit la cause.

Et pour apporter un peu plus d'élément il s'agit de création en tant que webdesigner, se sont donc vréations graphique. Qui sont soit déjà à ligne et accessible à la terre entière soit des travaux non retenus. A aucun moment je ne divulgue ou mets en difficulté la stratégie de l'entreprise.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Il est nulle part mention sur leur site interne que c'est création c'est moi qui les ai crées.

Je suis webdesigner salarié chez l'annonceur.

Merci pour toute personne me donnant sont ressentie sur cette affaire.

Bon après-midi

Par **moisse**, le **17/07/2013** à **15:53**

Le soucis est que la revendication des droits patrimoniaux s'exerce devant le seul T.G.I., alors que les contestations nées du licenciement à venir sont du ressort du conseil des prudhommes.
Vous risquez donc de voir valider le licenciement pour non respect de clauses contractuelles, sans pourtant remise en cause de vos droits patrimoniaux.
Votre défense doit donc être présentées avant le licenciement, en faisant part que l'entreprise va se voir mise en cause pour la diffusion de créations sans avoir racheté les droits d'auteur, il est en effet constant que ceux-ci doivent faire l'objet d'une rémunération distincte du salaire.

Par **laurent94220**, le **18/07/2013** à **09:15**

Bonjour,

Merci pour votre réponse. Comment dois-je leur indiquer mon intention de faire valoir mes droit d'auteur ?

Par **moisse**, le **18/07/2013** à **10:43**

De vive voix, au cours de l'entretien auquel vous êtes convoqué, si possible en présence d'un assistant.
Les risques pour l'entreprise sont réellement importants puisqu'elle diffuse des œuvres sans les droits patrimoniaux qui y sont attachés.

Par **laurent94220**, le **18/07/2013** à **13:20**

Bonjour,

Très bien. Je le ferais donc dès que possible.

Une nouvelle question en me rendant sur le site suivant :

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

http://vosdroits.service-public.fr/F2839.xhtml

IL est indiqué que la lettre de convocation doit contenir :

les coordonnées de la mairie ou de l'inspection du travail pour que le salarié puisse se procurer la liste des conseillers.

Pourtant m'a lettre ne contient rien de tout cela. Est-ce que cela l'invalide ?

Par **moisse**, le **18/07/2013** à **15:04**

Ceci est vrai si l'entreprise ne dispose pas d'institutions représentatives du personnel (DP ou CE).
J'ai bien l'impression que votre entreprise est suffisamment importante pour disposer d'élus.
Dès lors l'assistant doit être OBLIGATOIREMENT un membre du personnel.
L'habitude est de contacter un élu qui en tant que tel bénéficie d'une protection spéciale, mais ce n'est pas une obligation, n'importe quel salarié peut être votre assistant.

Par **laurent94220**, le **18/07/2013** à **15:11**

Bonjour, ils m'ont indiqué sur la lettre que je pouvais si je le souhaitai être accompagné d'un membre du personnel de l'entreprise.

J'ai appris cela vendredi en fin d'après-midi... J'ai donc demandé le lundi matin à la seul délégué du personnel que je connaissais si elle pouvait être présente. Finalement elle ne pouvait pas car pour la première fois depuis que je suis dans l'entreprise, elle avait des rendez-vous... (je sais qu'elle est rester à son bureau tout la journée)

J'ai donc demandé une liste des délégués du personnel par mail à la rh qui m'a répondu, deux heure avant l'entretien... je l'ai sus par mon amis qui regardait mes mails pendant que j'étais dans les transports.

Je me suis donc présenté seul à l'entretien, avec la rh et une personne qu'il avait choisis comme témoin...

Donc dans la lettre il m'indique bien le droit de me faire accompagner d'un membre du personnel, mais n'indique pas les coordonnées de la mairie ou de l'inspection du travail..

Donc si je comprend bien il ne sont pas obligé du coup.
L'entreprise est une entreprise importante avec un CE et des DP.

Par **moisse**, le **18/07/2013** à **15:20**

Mais non je vous ai dit que, puisque l'entreprise dispose d'institutions représentatives du

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

personnel, vous n'avez pas accès au choix d'un "conseiller du salarié" dont la liste est effectivement disponible en mairie...
Par contre la liste des élus du personnel figure sur le tableau d'information dont disposent ces élus, tableau devant être installé sur un lieu de passage normalement fréquenté par le personnel.
Vous auriez pu choisir un de vos collègues concernés par les mêmes droits patrimoniaux.
En outre l'employeur ne peut se faire assister par un témoin, c'est tout à fait irrégulier.
Il peut par contre demander à un spécialiste d'être présent pour une intervention "neutre" si une question/réponse technique est abordée, échappant au savoir de l'employeur.

Par **laurent94220**, le **18/07/2013** à **15:34**

A autant pour moi... Oui j'avais oublié le mot, il était là en tant que spécialiste...(très drôle)

Une dernière question si je peux abuser de votre gentillesse.

J'ai une proposition de CDI ailleurs pour prendre le poste dans plusieurs mois. Etant en procédure de licenciement, suis-je dans l'illégalité si je signe maintenant avec cette autre entreprise pour un poste pour lequel je prendrais mes fonctions dans plusieurs mois ? 2 pour être exacte. Ou faut-il qu'au moment de signé, ma démission soit déposée.

Encore merci pour toutes vos réponses.

Par **moisse**, le **19/07/2013** à **09:29**

Vous pouvez parfaitement signer maintenant.
Mais il vaut mieux garder pour vous cette information dont la diffusion pourrait vicier les négociations qui ne vont pas manquer et portant sur les modalités de séparation. Attention de ne pas vous défaire de vos droits pour 3 francs et 6 sous.
Enfin votre démission n'est pas d'actualité, puisque la procédure conduisant au licenciement est lancée.
Autant prendre quelques sous au passage.

Par **laurent94220**, le **19/07/2013** à **12:16**

Très bien, c'est donc rassuré que je vais signer cet après-midi.

Je vous remercie pour toutes les réponses apportées.

Bonne journée !

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés