

Au cœur de l'entreprise, acteurs et partenaires

Janvier 2004
numéro 21

Il dépend de nous que
l'espérance ne mente pas.
Charles Péguy

Page 1

Bonne et heureuse année

Page 1

Plan social

Pages 2 & 3

Un conte pour ne pas dormir
debout : l'histoire de Permawon.

Page 4 :

2 nouvelles déléguées syndicales
en Ile de France et en Bretagne.

Licenciement : l'insuffisance de
résultats ne suffit toujours pas.

Bulletin d'adhésion

Section Syndicale CFTC-MANPOWER

13, rue Dautancourt
75017 Paris

téléphone : 01.42.29.14.93

fax : 01.42.29.14.97

e-mail : cftc-manpower@wanadoo.fr

Sites Internet :

<http://cftc.manpower.free.fr>

<http://www.syndicat-interim.com>

Bonne et heureuse année 2004 !

Toute l'équipe de la section syndicale CFTC-Manpower est heureuse de vous présenter ainsi qu'à vos proches, une bonne et heureuse année 2004.

Il n'aura pas fallu attendre longtemps après le départ de M. GRUNELIUS pour que notre entreprise subisse de profonds changements qui, à n'en pas douter, auront des conséquences à plus ou moins long terme sur l'organisation de nos métiers et l'emploi au sein de l'entreprise.

Nous craignons fort que dans les prochaines années, les services du siège (formation, juridique, paye, informatique, financier, achats...) pâtissent de cette réorganisation.

Bien sûr, la Direction proclamera haut et fort (comme à son habitude) qu'il n'en est rien. Peut-être, mais restons vigilants. Un salarié averti en vaut deux.

C'est le rôle de la C.F.T.C. que de poser les vraies questions et de faire remonter les inquiétudes de chacune et de chacun à la Direction. A celle-ci d'y répondre en toute franchise.

Chacun a un rôle à jouer, nous comptons exercer le notre en toute honnêteté et en toute probité avec la détermination qui convient.

L'information aux collaborateurs reste notre priorité.

La réorganisation de Manpower en **holding** ne prêterait pas à critiques dès lors que celle-ci aurait pour but l'amélioration de notre **compétitivité**, la prise de parts de



marché et la satisfaction des collaborateurs. Après tout, une société ne peut rester figer dans un monde en continuelle évolution. Une société qui resterait immobile serait, nous n'en doutons pas, condamnée à disparaître.

Cette réorganisation servira à l'amélioration de la **rentabilité** de Manpower tout en payant moins d'impôts à l'Etat français, but avoué par son Président. C'est véritablement affligeant !

Qui compensera le manque à gagner de l'Etat français si les entreprises utilisent continuellement des astuces fiscales, que l'on nomme aussi « évasion fiscale », pour payer moins d'impôts ? Les citoyens comme vous et nous bien entendu...

Dans notre dernier numéro (n°20), nous vous parlions d'une société civilement responsable, d'un lieu de performance et de solidarité tout à la fois. Manpower s'en éloigne de plus en plus et nous avons raison de nous moquer ouvertement de la participation de Manpower dans VIGEO, une société de notation sociale des entreprises.

Vos représentants CFTC

Un conte pour ne pas dormir debout : l'histoire de PERMAWON... (*)

Nous les adultes, savons bien que le père Noël n'est pas unique contrairement à ce que pensent les enfants.

Nous savons qu'il existe dans le monde des milliers de pères Noël, chacun travaillant dans un pays, une ville, un quartier. Ce qui expliquerait que nous rencontrons assez souvent un père Noël dans chaque magasin ou à chaque coin de rue. Chaque père Noël a évidemment sa propre usine de jouets avec ses petits lutins travaillant jour et nuit, surtout à l'approche des fêtes. Toutefois, l'activité étant saisonnière beaucoup de pères Noël ne savaient plus trop que faire de leurs lutins pendant les périodes creuses durant plusieurs semaines.

Un père Noël, plus intelligent que les autres et qui s'appelait PERMAWON, décida de créer sa propre entreprise. Non pas une usine de fabrication de jouets mais des agences de location de lutins. Ainsi les pères Noël n'auraient plus besoin d'embaucher toute l'année les lutins mais uniquement par périodes lors de l'arrivée des commandes !

L'idée fut jugée si intéressante que bientôt des milliers de pères Noël remplacèrent leurs lutins à temps complet par des lutins temporaires...

L'argent coula à flot pour l'entreprise de PERMAWON. Les bénéfices étaient considérables et son activité s'étendait à la terre entière.

Hélas pour lui, un jour le père FOUETTARD, un affreux syndicaliste, l'obligea à reverser une partie de ses bénéfices aux petits lutins, une participation sous la forme de jouets pour les enfants des lutins. Les calculs furent vite faits, PERMAWON allait y laisser une partie de ses bénéfices.

Il appela immédiatement son comptable et lui demanda une astuce pour payer le minimum de participation mais assez toutefois pour que les lutins ne s'aperçoivent de rien et qu'ils s'estiment heureux de ce que PERMAWON allait leur donner.

Le comptable travailla durant plusieurs jours, étudia les différentes astuces fiscales, demanda l'avis d'experts puis retourna voir PERMAWON :

« PERMAWON, j'ai trouvé ! Chaque année nous placerons une partie de nos bénéfices dans des réserves, ce qui fera diminuer le montant de la participation et ainsi nous distribuerons moins de jouets aux lutins. De plus chaque année nous pourrons ajuster le montant que nous verserons sur ces réserves de façon à ce que les lutins touchent un peu de participation mais pas trop ! ».

« Super ! » dit PERMAWON soulagé, « je te nomme chef comptable ! ».

La ficelle était certes un peu grosse et le père FOUETTARD risquait de s'en apercevoir tôt ou tard. L'obligation de présenter à une assemblée de lutins (parfois des amis du père FOUETTARD) les comptes permettant de calculer la participation risquait de faire capoter l'opération.

Après avoir longuement réfléchi, notre inventif et sympathique PERMAWON décida de placer à cette assemblée une majorité de lutins qui lui étaient dévoués et qui sans aucun doute n'iraient pas fouiller dans ses comptes.

PERMAWON avait mis en place un système efficace mais qui à la longue finissait par intriguer les lutins... Pourquoi les bénéficiaires sont-ils toujours plus importants et pourquoi la participation est-elle toujours aussi faible ?

Lors de l'assemblée annuelle des lutins, PERMAWON entouré de ses amis n'avait qu'à prononcer « c'est la faute aux réserves qui sont importantes » pour que ceux-ci opinent de la tête et passent au point suivant de l'ordre du jour sans chercher à en savoir davantage.

C'est ainsi que pendant de nombreuses années, PERMAWON s'enrichit sur le dos des petits lutins qui travaillaient, travaillaient et travaillaient encore. PERMAWON leur en demandait toujours plus. Plus les lutins travaillaient et plus les bénéfices étaient importants et plus les réserves grossissaient... La participation, quant à elle, était toujours aussi famélique et chétive.

Mais hélas pour notre PERMAWON les réserves étaient devenues tellement importantes que cela ne pouvait continuer encore longtemps sans éveiller les soupçons des amis du père FOUETTARD et du fisc. Il lui fallait trouver d'urgence un autre plan.

Il appela son nouveau comptable, fraîchement arrivé dans l'entreprise (encore plus malin que le précédent) pour lui demander de trouver un plan de remplacement.

Celui-ci travailla jour et nuit. Puis après avoir consulté de nombreux cabinets d'experts, il retourna voir PERMAWON et lui expliqua :

« PERMAWON, j'ai trouvé ! Pour ne plus payer de participation, il ne faut plus faire de bénéfices ! ».

« Triple idiot ! » lui répondit PERMAWON, le père Noël richissime. « Tu veux ma mort ! Je vais te licencier ».

« Attendez, attendez PERMAWON, des bénéfiques vous allez en faire encore plus qu'avant mais avec mes astuces vous paierez moins d'impôts et en plus, vos lutins continueront à se serrer la ceinture ! Voilà mon plan : prêtez-vous votre propre argent et avec les intérêts que vous vous rembourserez, nous ferons chuter les bénéfiques ».

« Mais que vont devenir mes réserves, mon bel argent » demanda PERMAWON.

« Ne vous inquiétez pas, faites semblant de les envoyer au pays des pères Noël, le Danemark, et faites-les revenir aussitôt sous la forme d'un emprunt de 7 ans... un petit jeu d'écritures et hop plus d'impôts !.. enfin moins car je dois vous dire que cela ne sera pas suffisant ».

« Quoi je vais encore payer des impôts !!? » répondit PERMAWON dont la perspective de ne plus payer d'impôts avait ouvert l'appétit (fiscal) et reléguait la participation au second plan.

« Attendez, je vais vous dévoiler la seconde partie de mon plan, vous allez payer très cher à la mère Noël PERMAWON ce qui était autrefois presque gratuit : l'utilisation de la marque *PERMAWON*. Ces dépenses viendront encore se soustraire de vos bénéfiques. L'argent dépensé ne sera pas imposé car il existe un pays, le paradis des pères Noël, où l'on ne paye pas d'impôts sur les redevances de licence de marque : les U.S.A. et comme la mère Noël PERMAWON vit dans ce pays...».

« Saperlipopette ! s'exclama PERMAWON, j'aurai dû changer plus tôt de comptable. Bravo, celle-là il fallait la trouver : payer une redevance de marque alors que nous faisons 70% du chiffre d'affaire de l'ensemble du groupe. Génial ! Et pour la participation ? »

« Ne vous inquiétez pas, lui répondit le comptable il en restera encore quelques miettes pour distribuer aux lutins, enfin au moins pendant deux ans suffisamment pour ne pas les alerter. Après, nous aurons bien le temps quand ils ne penseront plus à tout cela, de leur dire que l'année est mauvaise comme d'habitude et qu'il n'y a pas de participation cette année ! » s'exclama le comptable en pouffant de rire.

« Avec mes amis, cela ne va pas être trop dur pour leurs faire avaler toutes ces couleuvres. Pourtant, je me pose encore une question : dans 7 ans, mon

auto-prêt sera terminé. Que se passera-t-il alors ? » demanda PERMAWON à son comptable.

« Ne vous inquiétez pas votre Grandeur, d'ici là les pays de l'Est comme la Pologne seront entrés dans l'Union. Et la Pologne à côté du Danemark... c'est du gâteau ! ».

Le père Noël PERMAWON alla se coucher très tôt ce soir, content et soulagé.

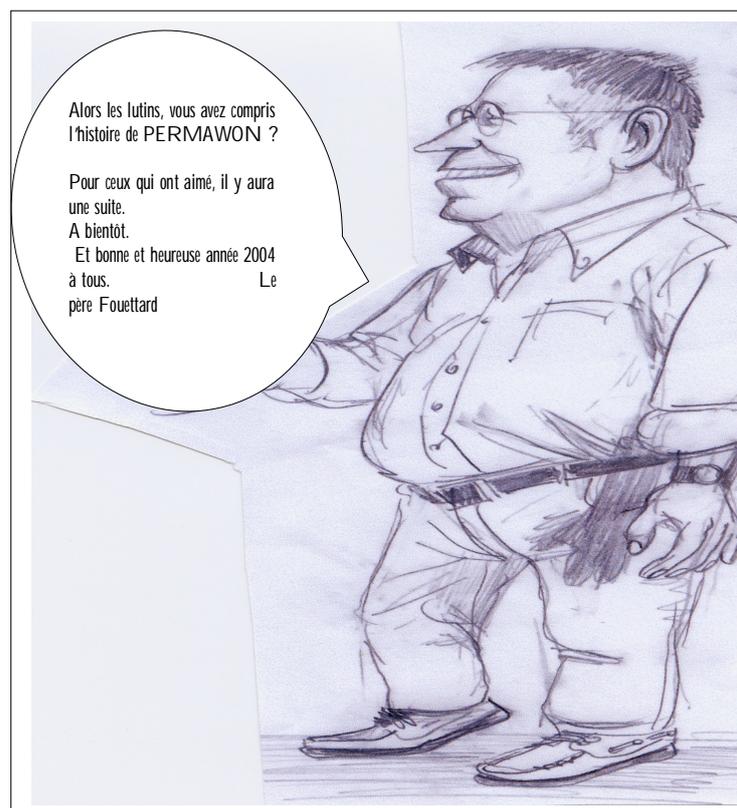
Il ignorait que dans un bureau, le père FOUETTARD avait réuni toute son équipe et avait décidé de tout dévoiler aux lutins de l'entreprise afin que ceux-ci soient au courant des spéculations du père Noël.

Certes les lutins, une fois avertis, parleraient beaucoup mais agirait peu comme d'habitude... Chacun penserait aux éternelles carottes que leur tendait PERMAWON et à une éventuelle promotion.

Le père FOUETTARD savait qu'aux prochaines élections, les listes soutenues par PERMAWON passeraient encore en tête devant celles des lutins, diabolisés, une fois de plus, pour avoir dit la vérité. Mais il savait aussi que tôt ou tard les lutins finiraient certainement par s'éveiller...

A suivre...

(*) Toute ressemblance avec une société ou des personnes existantes serait purement fortuite. Si des personnes venaient à se sentir visées ou même froissées par ce joli conte de Noël qu'elles veulent bien nous en excuser par avance.



Licenciement : l'insuffisance de résultats ne suffit toujours pas.
(cass. soc. 22 janvier 2003)

Les faits. - Un employeur a constaté que le chiffre d'affaires d'un salarié avait baissé et que celui-ci n'avait réalisé que 39% de son chiffre d'affaires alors que certains de ses collègues VRP avaient atteint 50% du leur. L'employeur relevant également que le successeur de ce salarié avait réalisé en 4 mois le chiffre d'affaires que le VRP sortant avait mis 6 mois à atteindre, a licencié le VRP pour insuffisance de résultats.

La règle rappelée par les juges. - La Cour de cassation rappelle, selon une jurisprudence désormais constante, que l'insuffisance de résultats ne peut constituer en soi une cause de licenciement. La baisse de résultats ne peut justifier un licenciement que si elle procède d'une insuffisance professionnelle ou d'une faute imputable au salarié. Ce qu'il faut retenir :

- La non-atteinte des objectifs fixés ne suffit pas à justifier le licenciement, qu'il y ait clause contractuelle de résultats ou non (cass. soc. 22 mai 2001, BC V n° 180). Elle doit reposer sur un manquement du salarié ou une insuffisance professionnelle (cass. soc. 3 avril 2000, BC V n° 117) fondée sur des éléments objectifs.
- L'employeur doit donc avoir des preuves matérielles. Avant de prendre la décision de se séparer d'un salarié, il doit prendre en compte la situation économique du secteur professionnel dans lequel intervient celui-ci. En effet, en cas de conflit, le juge vérifie si les objectifs définis sont compatibles avec le marché (cass. soc. 30 mars 1999, BC V n° 143). De plus, lorsque l'employeur est lui-même responsable du non-respect par le salarié de sa clause de résultat, il n'est pas fondé à s'en prévaloir pour licencier un salarié (cass. soc. 23 février 2000, n° 925 D).
- Concernant l'insuffisance professionnelle, elle est elle aussi laissée à l'appréciation de l'employeur. Elle peut être fondée soit sur des éléments quantitatifs (manque de rendement ou de production, baisse du chiffre d'affaires, erreurs et malfaçons dans le travail...), soit sur des éléments qualitatifs (manque de compétence technique, d'autorité ou de motivation...). Cependant, pour que le licenciement pour insuffisance professionnelle soit fondé sur une cause réelle et sérieuse, il doit reposer sur des éléments objectifs.
- L'appréciation de l'aptitude professionnelle du salarié ne doit pas être arbitraire (simples jugements de valeur, vagues allégations, griefs imprécis...). En effet, le juge contrôlant le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement, il vérifie l'objectivité de cette appréciation.
- En conséquence, l'insuffisance professionnelle doit reposer sur des éléments circonstanciés et vérifiables, propres à justifier l'appréciation portée par l'employeur (cass. soc. 10 octobre 2001. n° 4371 FD).

BULLETIN D'ADHESION A LA SECTION SYNDICALE CFTC-MANPOWER

M., Mme, Mlle, Nom :

Prénom :

Qualification :

Adresse :

*Les cotisations sont pour une année de 96 euros. Toutefois, le paiement peut être proratisé par le nombre de trimestres restant jusqu'à la fin de l'année en cours (minimum 1 trimestre soit 24 euros) et/ou en 4 versements. Le bulletin d'adhésion est à envoyer à : **CFTC-MANPOWER 13, rue Dautancourt 75017 Paris** accompagné de vos cotisations. Chèque à l'ordre de « CFTC ».*

Rappel : **50 %** du montant de vos cotisations syndicales sont déductibles de vos impôts.