

Septembre 2006

N° 30

Page 1 :
Editorial

Page 2 à 4 :
Le pouvoir disciplinaire de
l'employeur.

Page 5 :
Faute grave, le pouvoir
d'appréciation du juge.

Page 6 :
Les sanctions dans le
règlement intérieur de
MANPOWER France.

Page 7 :
Arrêts de la Cour de
cassation sociale

Page 8 :
Arrêts de la Cour de
cassation sociale (suite)

Bulletin d'adhésion

CFTC-MANPOWER
13 rue Dautancourt
75017 PARIS

Téléphone : 01.42.29.14.93

Fax : 01.42.29.14.97

Courriel :
cftc-manpower@wanadoo.fr

Sites internet :
<http://cftc.manpower.free.fr>
<http://syndicat-interim.com>

**« Comportement
préjudiciable à la société
tant interne
qu'externe... »**

(compte-rendu AG des actionnaires du
23/06/06)

=

**1.649.141 euros
d'indemnités**

(sans les stocks options)

[http://investor.manpower.com/EdgarDet
ail.cfm?CIK=871763&FID=892712-06-
597&SID=06-00](http://investor.manpower.com/EdgarDetail.cfm?CIK=871763&FID=892712-06-597&SID=06-00)

M. Jean-Pierre LEMONNIER vient donc d'être remercié par notre patron américain.

Nous n'allons pas épiloguer sur cette décision méritée mais nous ne pouvons que nous offusquer du montant transactionnel des indemnités de départ (**1.649.141 euros !!!**) accordé à un dirigeant dont M. J. JOERRES souligne lors de l'assemblée des actionnaires **« le comportement préjudiciable tant interne qu'externe... »**.

Les collaborateurs licenciés lors du plan social et qui durant leur carrière chez MANPOWER n'ont jamais démerité auraient certainement bien aimé toucher un dixième de ce montant !

Et dire que lors des négociations du PSE les organisations syndicales ont dû batailler comme des marchands de tapis pour arracher à la direction un mois de salaire supplémentaire pour les licencié(e)s !

La nouvelle équipe dirigeante a devant elle beaucoup de travail :

1° réorganiser la société :

Après le plan social (une absurdité dans un contexte de redémarrage du travail temporaire) qui laisse le siège et les D.O complètement désorganisés et en manque

flagrant d'effectifs, il va falloir réembaucher !

2° Redonner confiance aux salarié(e)s :

- Nous attendons de nos dirigeants une politique commerciale ferme et directive. Arrêtons d'en changer tous les quatre 4 matins.

- Une modification de la rémunération variable pour tout le personnel opérationnel. Suite à un sondage, la C.F.T.C. avait fait des propositions dans ce sens. Qu'elles servent de base de départ à une refonte de la rémunération variable (voir notre bulletin n°27 d'octobre 2005).

- Une augmentation générale des salaires notamment pour les plus bas.

Il est inadmissible de voir nos assistantes d'agence bientôt payées au SMIC.

Il faut absolument revoir par des augmentations conséquentes les rémunérations pour redonner confiance aux salarié(e)s.

Bref, la C.F.T.C. demeure une force de propositions et entend bien rester un « syndicat constructif »

Vos représentants C.F.T.C.

Le pouvoir disciplinaire de l'employeur : exercice, limites, contrôle judiciaire

Outre un pouvoir de direction de son entreprise, l'employeur exerce sur ses salariés un pouvoir disciplinaire réglementé par le Code du Travail et plus spécifiquement par la loi du 4 août 1982.

L'employeur établit des règles que le salarié est tenu de respecter sous peine de sanctions.

Le pouvoir disciplinaire appartient à tout employeur, peu importe son activité, le nombre de ses salariés, leur statut et leur ancienneté.

Le pouvoir disciplinaire est une prérogative de l'employeur. Il est réglementé pour protéger les salariés et contrôlé par le juge afin de sanctionner les abus éventuels.

1. Une prérogative de l'employeur

L'exigence d'une faute du salarié

Dès lors qu'un salarié commet une faute, c'est-à-dire qu'il manque à ses obligations professionnelles, l'employeur peut décider de prendre une sanction disciplinaire.

Il n'existe aucune définition générale de la faute disciplinaire. Elle n'est, en effet, pas définie par la loi du 4 août 1982.

Elle est aussi diverse que le comportement du salarié. Le règlement intérieur de chaque entreprise peut décider quel comportement sera jugé comme constitutif d'une faute susceptible d'être sanctionnée.

Le comportement du salarié est fautif dès lors qu'il ne correspond pas à l'exécution normale du contrat de travail.

Il ne sera pas fautif si le salarié ne fait qu'exercer un droit dont il dispose : droit de grève, droit d'expression, droit de retrait, droit d'exercer une activité syndicale, droit de refuser de passer à temps partiel, droit de refuser de suivre une formation hors temps de travail...

Une faute sanctionnée

è Un délai de deux mois

Une fois la faute constatée, l'employeur a deux mois pour la soulever et la sanctionner. En effet, selon l'article L122-44 du Code du Travail, « aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance ».

Le délai de deux mois court à compter du jour où l'employeur a eu connaissance exacte et complète des faits reprochés (Soc., 17 février 1993).

Dans le cas contraire, la faute ne pourra plus faire l'objet d'une sanction : elle sera prescrite. Elle

pourra toutefois être invoquée à l'occasion d'une nouvelle faute (Soc., 30 mars 1999).

L'article L122-40 du Code du Travail donne une définition de la sanction : il s'agit de « toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié, considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ».

Le terme « toute mesure » est général et laisse à l'employeur, une latitude d'exercice pour sanctionner la faute.

La sanction doit donc être qualifiée comme telle par l'employeur. Elle ne peut pas, par ailleurs, résulter d'une abstention de l'employeur : retard à l'avancement, absence d'augmentation.

La sanction doit être proportionnée et justifiée par rapport aux faits reprochés au salarié.

Les sanctions sont diverses. Les plus répandues sont les suivantes :

- **l'avertissement** (écrit ou verbal) : il peut s'agir d'une simple lettre de l'employeur adressant des reproches à son salarié et le mettant en demeure d'apporter un maximum de soin à l'exécution de son travail ;

- **le blâme** ;

- **la mise à pied disciplinaire**, c'est-à-dire la suspension temporaire du contrat de travail. Le salarié ne peut donc plus exercer ses fonctions et ne perçoit donc plus, pendant cette période, son salaire. Cette sanction est différente de la mise à pied conservatoire qui est une mesure provisoire prise par l'employeur dans l'attente de la sanction définitive ;

- **la mutation** ;

- **la rétrogradation** ;

- **le licenciement**.

2 Une prérogative réglementée pour protéger les salariés

Les sanctions interdites par la loi et la Jurisprudence

* Les sanctions discriminatoires

L'article L122-45 du Code du Travail prévoit que l'employeur ne peut pas sanctionner un salarié en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de sa situation de famille, de ses activités syndicales, de ses convictions religieuses, etc...

Il s'agit d'éléments appartenant à la vie privée du salarié qui ne doivent pas entrer dans le champ professionnel. L'employeur ne peut donc pas fonder sa sanction sur un de ces éléments.

Il ne peut pas, par ailleurs, apporter des restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (article L120-2 du Code du Travail).

La Jurisprudence a apporté des précisions. Par exemple, dans un arrêt du 28 mai 2003, la Chambre sociale de la Cour de cassation a décidé que la sanction disciplinaire était justifiée car « la tenue vestimentaire de M.X était incompatible avec ses fonctions et ses conditions de travail ».

De même, dans un arrêt du 16 mars 2001, la Cour d'appel de Paris a confirmé le bien-fondé d'un licenciement reposant sur le refus d'une salariée d'abandonner le port ostentatoire du foulard islamique.

Si la tâche à accomplir nécessite que, par exemple, les convictions religieuses du salarié ne transparaissent pas, alors l'employeur pourra le sanctionner sans contrevenir aux dispositions du Code du Travail.



* Les sanctions pécuniaires

L'article L122-42 du Code du Travail énonce : « Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite ».

La sanction pécuniaire est prohibée mais la sanction disciplinaire ayant des répercussions pécuniaires est légale.

Comme le soulignent les débats parlementaires du 17 mai 1982, la mise à pied disciplinaire (qui correspond à la période de suspension du contrat de travail pendant laquelle le salarié n'est pas payé) est une sanction autorisée, non considérée comme une sanction pécuniaire.

Par contre, l'employeur ne peut pas prévoir dans le contrat de travail ou dans le règlement intérieur de son entreprise une interdiction générale visant toute forme de retenue sur salaire en raison d'une faute du salarié ou d'une exécution volontairement défectueuse de sa prestation de travail.

* Le non cumul des sanctions

Selon une Jurisprudence constante, un même fait ne peut faire l'objet de deux sanctions distinctes.

L'article L122-44, alinéa 2 du Code du Travail précise que les sanctions sont prescrites par trois ans. Cela signifie donc qu'une sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement de nouvelles poursuites disciplinaires ne peut pas être invoquée, par l'employeur, pour sanctionner plus gravement les faits reprochés au salarié.

Une procédure disciplinaire à respecter

La procédure disciplinaire est valable pour les sanctions décidées par l'employeur. Elle peut être conventionnelle, c'est-à-dire prévue par le règlement intérieur de l'entreprise, ou légale (article L122-41 du Code du Travail).

Il faut noter que ce n'est pas parce que la procédure est prévue par le règlement intérieur qu'elle ne doit pas respecter les principes de base énoncés par la loi.

Cette procédure comporte deux phases : l'entretien préalable et la notification de la sanction.

* L'entretien préalable

L'entretien préalable est une obligation légale : si le règlement intérieur de l'entreprise ne la prévoit pas, elle devra quand même avoir lieu.

Avant la notification de la sanction, un entretien préalable doit avoir lieu sauf si la sanction envisagée est « un avertissement ou une sanction de même nature qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié » (article L122-41 du Code du Travail).

L'avertissement est, par exemple, une sanction mineure n'ayant pas d'incidence immédiate sur la place du salarié dans l'entreprise. Il ne nécessite donc pas la mise en œuvre d'un entretien préalable contrairement au blâme, à la rétrogradation, la mutation ou le licenciement (article L122-14 du Code du Travail).

Le salarié est donc convoqué par écrit à l'entretien dans les deux mois de la connaissance des faits.

Pour être licite, il est nécessaire que la convocation, remise en main propre contre décharge ou envoyée en recommandé (article R122-17 du Code du Travail), comporte les informations suivantes :

- l'objet de l'entretien,
- la date,
- l'heure,
- le lieu de l'entretien,
- et la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne appartenant à l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction et le salarié peut se défendre, apporter des explications concernant les faits qui lui sont reprochés.

*** La notification de la sanction**

Une fois l'entretien passé, l'employeur doit notifier au salarié le motif de la sanction et la sanction elle-même.

Pour les sanctions mineures qui n'ont pas fait l'objet d'entretien préalable, il n'y a pas de délai pour la notification de la sanction.

Par contre, pour les sanctions qui ont été infligées suite à un entretien préalable, elles ne peuvent intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien (article L122-41, alinéa 2 du Code du Travail).

Dans un arrêt du 10 juillet 2002, la Chambre sociale de la Cour de cassation a énoncé que l'employeur est présumé avoir renoncé à l'application de la sanction si 20 mois se sont écoulés depuis sa notification.

3 Une prérogative contrôlée par le juge

*** L'appréciation au cas par cas du Conseil des Prud'hommes**

Le salarié sanctionné a la possibilité de contester la sanction disciplinaire devant le Conseil des prud'hommes.

Le juge va contrôler le bien-fondé de la sanction. Il vérifie si cette sanction n'est pas :
- injustifiée (les faits reprochés au salarié ne sont pas établis) ;
- disproportionnée par rapport à la faute commise ;
- irrégulière : non respect de la procédure, non respect des délais (article L122-43, alinéa 1 du Code du Travail).



C'est l'employeur qui fournit la preuve que la sanction était régulière, justifiée, proportionnée. Si un doute subsiste, il profite au salarié (article L122-43 du Code du Travail).

*** L'annulation possible de la sanction**

Si le juge constate que la sanction était disproportionnée, irrégulière ou injustifiée, elle pourra être annulée. Il ne s'agit pas d'une obligation mais d'une faculté : le juge peut décider de seulement prononcer des dommages et intérêts (articles L122-14-4 et L122-14-5 du Code du Travail ; Soc., 30 septembre 1997).

Par ailleurs, il ne faut pas oublier que le licenciement (sauf s'il a été décidé pour des raisons discriminatoires) et que la rupture d'un contrat à durée déterminée ne pourront être annulés par le juge (Soc., 12 novembre 2003).

Si le juge annule la sanction disciplinaire, le salarié retrouve ses droits dans l'entreprise. Les effets de la sanction disparaissent. Mais l'employeur pourra prendre une nouvelle sanction si cette dernière a été jugée disproportionnée aux faits. En revanche, il lui sera impossible de prendre une nouvelle sanction si elle a été déclarée irrégulière ou injustifiée.

FAUTE GRAVE : Le pouvoir d'appréciation du juge

Au cours de l'année 2005, la jurisprudence est intervenue à plusieurs reprises pour circonscrire la faute grave. Les arrêts mettent en avant deux principes : l'acte doit rendre impossible le maintien du salarié pendant le préavis, et un acte isolé n'est pas nécessairement une faute grave pour un salarié comptant une certaine ancienneté et qui n'a jamais fait l'objet de reproches pour des faits similaires.

L'étude des arrêts portant sur le licenciement disciplinaire devrait inciter les employeurs à avoir une nouvelle approche de la faute grave. Il fut un temps où certaines fautes étaient automatiquement qualifiées de grave : tel était le cas du vol, de l'abandon de poste, de l'insubordination caractérisée...

Si ces faits peuvent encore motiver un licenciement pour faute grave, c'est à la condition que le salarié ait déjà fait l'objet de reproches pour des faits similaires et que les faits rendent impossibles le maintien du salarié pendant le préavis.

Ainsi, le licenciement fondé sur la présentation de fausses notes de frais ne repose pas sur une faute grave, compte tenu de la modicité du préjudice et l'absence de reproches antérieurs (Cass.soc. 12/7/2005 n°03-44.368).

La qualification de faute grave n'est plus reconnue dans le cas d'une salariée qui se fait rembourser par l'entreprise des billets d'avion et de location de voiture pour son usage personnel, ces faits ne rendant pas impossible son maintien dans l'entreprise pendant son préavis (Cass.soc. 23/11/2005 n°04-46.245).

Quant à la soustraction frauduleuse de marchandise par une employée de supermarché, ce seul fait ne constitue pas une faute de nature à rendre impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant le préavis (Cass.soc. 02/11/2005 n°03-42.452).

Dans le chapitre de l'insubordination, on retrouve les mêmes motivations : si le refus réitéré du salarié de se soumettre aux instructions de l'employeur justifie un licenciement s'agissant d'un salarié comptant vingt-huit ans d'ancienneté, et en l'absence de tout manquement antérieur à la discipline, il ne s'agit pas d'une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant le préavis (Cass.soc. 05/11/2005 n°02-47.632).

En revanche, le licenciement pour faute grave d'un sous-directeur pour propos injurieux est

admis, le salarié ayant déjà reçu un avertissement pour comportement irrespectueux (Cass.soc. 15/11/2005 n°03-46.697).

Conclusion : Des avertissements antérieurs sont indispensables pour qualifier une faute grave et l'employeur doit aussi montrer en quoi les faits rendent impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant le préavis.

Que dit le règlement intérieur de MANPOWER France ?

- Article 13 : Sanctions disciplinaires
 - Tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions classées ci-après par ordre d'importance.
 - Tenant compte des faits et circonstances, la sanction sera prise sans suivre nécessairement l'ordre de ce classement :
 - avertissement : observation écrite destinée à attirer l'attention et à mettre en garde ;
 - mise à pied : suspension temporaire sans rémunération d'une durée maximum de six jours ouvrés
 - mutation disciplinaire : changement de poste à titre de sanction ;
 - licenciement disciplinaire : avec ou sans préavis et indemnités de rupture selon la gravité de la faute. Le salaire correspondant au temps d'absence ou de retard ne sera pas payé.
 - Indépendamment des comportements fautifs mis en évidence dans les articles précédents, les fautes suivantes pourront faire l'objet d'une sanction :
 - refus de se conformer aux directives d'ordre professionnel ou aux objectifs professionnels définis par l'entreprise ;
 - retard au retour des congés payés ;
 - absence non motivée (répétée ou prolongée) après mise en garde écrite ;
 - infraction aux dispositions légales réglementaires et aux notes de service concernant la sécurité des travailleurs
 - fraude dans le domaine du contrôle de la durée du travail ;
 - porter atteinte à la dignité du personnel qui travaille sous ses ordres ;
 - exercer toute pression sur le personnel ;
 - refus d'exécution du travail commandé dans les limites de la fonction exercée et de la qualification de l'intéressé
 - insubordination caractérisée ;
 - fumer dans des locaux où l'interdiction est expressément signalée ;
 - communication sur les installations et procédés de fabrication, sans préjudice de la réparation du dommage causé
- La présente liste ne dispose d'aucun caractère exhaustif.
- Article 14 : Protection des salariés
 - Toute sanction sera motivée et notifiée par écrit au salarié.
 - En outre, toute sanction sera entourée des garanties de procédure suivantes :
 - le salarié sera convoqué par écrit à un entretien préalable ;
 - pour cet entretien, le salarié pourra se faire assister par une personne de l'entreprise ;
 - au cours de l'entretien, l'employeur indiquera le motif de la sanction envisagée et recevra les explications du salarié.
 - La sanction ne pourra intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.
- Article 15 : Pénalités diverses
 - Outre les sanctions prévues par ce règlement, l'attention du personnel est attirée sur les dispositions des articles 177 et 179 du Code Pénal visant la corruption d'employés et sur la faute que représente la concurrence déloyale sur le fondement de l'article 1382 du Code Civil.

Harcèlement moral

Mais qui est responsable ?

La question. – Un salarié, directeur dans une association, s'était rendu coupable de harcèlement moral envers un subordonné.

La victime peut-elle réclamer en justice des dommages et intérêts à la fois à l'encontre de l'auteur du harcèlement et contre l'employeur ?

Responsabilité de l'employeur. – L'employeur contestait sa responsabilité, en soulignant qu'il avait déchargé le directeur en question de ses fonctions d'encadrement du personnel, puis l'avait licencié un peu plus tard. La Cour d'appel avait refusé de condamner l'employeur : dans la mesure où il n'avait commis aucune faute, il n'était pas responsable du harcèlement moral dont ses salariés avaient été victimes.

Pour la Cour de cassation, l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, notamment en matière de harcèlement moral. L'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité.

Responsabilité du « harceleur ». – De son côté, le directeur objectait que les fautes qui lui étaient reprochées n'étaient pas détachables de la mission dont son employeur l'avait chargé, seul ce dernier pouvant être condamné. Ici la Cour de cassation a suivi la Cour d'appel : le salarié qui fait subir sciemment des agissements répétés de harcèlement moral à des salariés qui lui sont subordonnés engage également sa responsabilité.

(Cassation sociale 21 juin 2006, n° 05-43914 à 05-43919)

Pouvoir de transaction de la HALDE

La HALDE (haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) peut proposer une transaction à un employeur ayant commis une discrimination sanctionnée au titre du Code pénal ou du Code du travail, si ces faits n'ont pas déjà donné lieu à la saisine du juge pénal. L'employeur qui accepte et exécute cette transaction ne peut plus être poursuivi devant le juge pénal. Un décret vient de préciser la procédure que la HALDE doit suivre, les délais dont dispose l'auteur de la discrimination pour accepter ou non la proposition de transaction (15 jours) et les conséquences d'un refus.

(décret 2006-641 du 1^{er} juin 2006, JO du juin 2006)

Rendez-vous le 19 septembre pour connaître la décision du juge sur la contestation par la CFTC du plan social !

La compétitivité doit être menacée

Une réorganisation de l'entreprise ne constitue un motif de licenciement que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe dont elle relève, en prévenant des difficultés économiques à venir et de leurs conséquences sur l'emploi.

En conséquence, réorganiser l'entreprise pour améliorer les marges ne suffit pas à caractériser l'existence d'une menace pesant sur la compétitivité du secteur d'activité du groupe dont relevait l'entreprise. (Cassation sociale 31 mai 2006, n°04-47376 FP).

Prévoir la zone géographique d'une clause de mobilité

Une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et elle ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée. Dans cette affaire, la Cour de cassation a jugé non valable une clause qui imposait une mobilité sur toute la zone d'activité de l'employeur, laquelle avait été étendue depuis 1991 à l'ensemble du territoire national.

Modification successives et nouveau lieu de travail

En cas de mutations successives, comment savoir si la dernière mutation en date modifie le contrat de travail du salarié concerné ?

Apprécier la modification du contrat

L'employeur qui souhaite modifier le lieu de travail d'un salarié doit, dans un premier temps, vérifier si son contrat de travail contient une clause claire et précise, selon laquelle ce salarié exécutera son travail exclusivement dans ce lieu. En présence d'une telle clause, il doit obtenir l'accord préalable du salarié.

En l'absence d'une telle clause, la mention du lieu de travail n'a de valeur qu'informative et non contractuelle. Dans ce cas, l'employeur doit déterminer si le nouveau lieu de travail est situé dans un secteur géographique identique au précédent. Si oui, il y a simple changement de conditions de travail, lequel s'impose au salarié. Si non, il y a une modification du contrat de travail, laquelle requiert l'accord du salarié.

Définir le secteur géographique est donc primordial.

Définir le secteur géographique

Critères distinctifs. – Au travers de la jurisprudence, plusieurs critères se dégagent pour délimiter un secteur géographique : la distance séparant l'ancien et le nouveau lieu de travail, l'état de développement des transports en commun, l'existence ou non d'un bassin d'emploi homogène etc.

En cas de mutations successives.

L'employeur doit apprécier le dernier transfert du lieu de travail par rapport au lieu de travail résultant du transfert immédiatement précédent. Il n'a pas à tenir compte du lieu de travail initial mentionné dans le contrat de travail à titre informatif. (Cassation sociale, 3 mai 2006, n°04-41880 FPB).

BULLETIN D'ADHESION A LA SECTION SYNDICALE CFTC-MANPOWER

M. Mme Mlle

Nom :

Prénom :

Adresse :

Qualification :

Les cotisations sont, pour une année, de 96 euros. Le paiement peut être réalisé : a)* en fonction du nombre de trimestres restant à courir jusqu'à la fin de l'année en cours (minimum 1 trimestre soit 24 euros), b) * ou en 4 versements.

Le bulletin d'adhésion est à envoyer à : **CFTC-MANPOWER 13, rue Dautancourt 75017 Paris**, accompagné de votre cotisation. Le chèque étant à rédiger à l'ordre de « CFTC ».

Rappel : 66 % du montant de vos cotisations syndicales sont déductibles de vos impôts.