

Chapitre 6

Pouvoirs du chef d'entreprise et libertés des salariés

Exercice 06.01

Les faits relèvent-ils du droit disciplinaire ?

- a - Le salarié ne commet pas une faute en refusant une mutation disciplinaire. Il s'agit d'une modification de son contrat de travail. Il a le droit de refuser. L'employeur peut alors prendre une autre sanction disciplinaire.
- b - Il s'agit d'une faute relevant du droit disciplinaire.
- c - Il s'agit d'un fait de vie privée. Ce fait ne deviendra une faute disciplinaire que s'il entraîne des conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise.
- d - Le refus de recevoir la lettre ne constitue pas une faute disciplinaire. L'employeur a notifié la sanction disciplinaire. Il a respecté la procédure disciplinaire. L'avertissement s'applique au salarié malgré son refus. Mais ce dernier ne peut pas donner lieu à une autre sanction.
- e - Il s'agit d'un fait concernant sa vie privée. La salariée n'est pas tenue de révéler son état de grossesse à l'employeur et ne peut pas être sanctionnée pour ce fait.

Exercice 06.02

Mathieu a-t-il raison de contester les décisions de l'employeur ?

L'employeur peut contrôler le travail des salariés en vertu de son pouvoir de direction. Il peut mettre en place des procédés de surveillance des postes de travail à condition d'en informer au préalable les salariés et les représentants du personnel. Par contre, il peut installer des procédés de surveillance, sans information préalable des salariés, dans les entrepôts ou autres locaux de rangement dans lesquels les salariés ne travaillent pas.

En l'espèce, le contrôle par caméra de l'entrepôt est licite. Mathieu ne peut pas invoquer cet argument pour contester la décision de l'employeur.

Toute modification du contrat nécessite l'accord du salarié. Une sanction disciplinaire modifiant le contrat ne peut être mise en œuvre qu'après accord du salarié. S'il refuse, l'employeur peut alors prendre une autre sanction.

En l'espèce, une rétrogradation est une modification de la qualification et de la rémunération. Il s'agit d'une modification du contrat nécessitant l'accord du salarié. L'employeur aurait donc du demander au salarié son accord avant de mettre en œuvre la procédure disciplinaire. Mathieu peut donc contester sa rétrogradation.

Les sanctions disciplinaires ne peuvent pas être pécuniaires. De plus, il est interdit de sanctionner deux fois la même faute.

En l'espèce, la retenue sur salaire est illicite car il s'agit de sanctionner deux fois la même faute. De plus, la sanction est pécuniaire donc interdite. Mathieu peut donc contester cette sanction.

Exercice 06.03

Indiquez si les clauses extraites d'un règlement intérieur sont légales ou non. Justifiez.

a - Art. 10 Les locaux sont ouverts de 7 h à 20 h	<i>Règle de discipline – légale Prévoir cependant les dérogations possibles</i>
b - Art. 11 Les salariés doivent respecter l'horaire de travail affiché	<i>Règle de discipline - légale</i>
c - Art. 12 Le personnel n'a accès aux locaux de l'entreprise que pour l'exécution de son contrat de travail, à l'exception du respect des droits syndicaux ou de représentation du personnel	<i>Clause licite</i>
d - Art. 14 Aucun salarié ne peut s'absenter de son poste de travail sans motif valable ni quitter l'établissement sans autorisation préalable	<i>Illégal – atteinte aux droits des personnes et aux libertés fondamentales (droit de grève,</i>

	<i>droit de retrait)</i>
e - Art. 15 L'utilisation d'Internet, de l'intranet, du téléphone, du fax et de la messagerie électronique ... de l'entreprise peut être réalisée pour un usage personnel, à condition d'être utilisé de bonne foi. L'employeur se réserve le droit d'accéder à la messagerie personnelle des salariés.	<i>Illégal – atteinte aux droits des personnes et à la vie privée</i>
f - Art. 16 Tout retard doit être signalé et justifié auprès du Directeur des Ressources Humaines et doit être justifié. Aucun salarié ne peut s'absenter de son poste de travail sans motif valable ni quitter l'établissement sans autorisation préalable.	<i>Illégal – porte atteinte à la liberté d'aller et venir des représentants du personnel et au droit de retrait du poste de travail</i>
g - Art. 17 Toute absence non motivée, tout retard non justifié pourra donner lieu à un licenciement.	<i>Clause illicite, contraire aux lois et règlements car les sanctions doivent être proportionnées à la gravité de la faute</i>
h - Art. 18. L'employeur peut être conduit à effectuer des contrôles aux sorties de l'établissement. Une fouille corporelle et une fouille des effets personnels est possible.	<i>Doit être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. Doit être précisée sinon illégale</i>
i - Art. 19 Les salariés ayant à leur disposition un véhicule de l'entreprise doivent le rendre dans l'état de propreté où il a été pris sous peine d'une pénalité de 5 € déduite du salaire.	<i>Clause illégale. Interdiction des sanctions pécuniaires</i>

4 Exercice 06.04

Les sanctions disciplinaires sont-elles valables ?

a - Licenciement avec mise à pied conservatoire d'un salarié qui a injurié son supérieur hiérarchique	Faute grave – licite
b - Retenue sur salaire de 50 € pour défaut de propreté de la tenue mise à la disposition du salarié par l'employeur	<i>Sanctions pécuniaires interdites</i>
c - Non versement d'une prime de résultat, celui-ci n'ayant pas été atteint	<i>Valable, il ne s'agit pas d'une sanction pécuniaire interdite.</i>
d - Mise à pied de 3 jours prononcée le 1 ^{er} septembre pour une faute commise le 1 ^{er} juin	<i>Non valable, il y a prescription de la faute. Le délai de 2 mois est expiré.</i>

Exercice 06.05

Comparez mise à pied conservatoire et mise à pied disciplinaire.

	Mise à pied conservatoire	Mise à pied disciplinaire
Définition	Mesure provisoire prise dans l'attente d'une sanction définitive	Sanction infligée à la suite d'une faute disciplinaire
Durée	Indéterminée	Déterminée
Rémunération	En principe oui, sauf si elle débouche sur un licenciement pour faute grave ou lourde	N'est pas rémunérée
Procédure	Pas de procédure spécifique	Procédure disciplinaire

Exercice 06.06

Rédigez la lettre adressée au délégué du personnel

Monsieur Prénom Nom

Adresse

Code Postal Ville

Monsieur

Délégué du personnel (ou autre)

Adresse

Code Postal Ville

Lieu, Date

Objet : signalement de harcèlement

Lettre recommandée avec accusé de réception

Madame, Monsieur,

Comme je vous l'ai déjà signalé, j'ai été victime, à plusieurs reprises, de pressions de la part de *(précisez le nom de la personne)*.

Ces agissements répétés semblent tomber sous le coup de la loi et plus particulièrement de l'article L.1152-1 du code du travail qui stipule qu' « aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. »

Etant donné votre fonction *(précisez la fonction de la personne à qui le courrier est adressé)*, je souhaiterais que vous fassiez part de mes remarques à la direction de notre société afin qu'elle lance une enquête ainsi qu'une campagne de prévention, comme l'y oblige la loi.

En cas de besoin, je serai en mesure de vous fournir les preuves nécessaires prouvant les agissements de monsieur *(précisez)*.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes respectueuses salutations.

Signature

Exercice 06.07

Analysez l'arrêt ci-dessus en rappelant les règles de la preuve du harcèlement.

Une infirmière travaillant au sein d'un institut médico-éducatif estime faire l'objet de harcèlement de la part de son employeur. Elle réclame des dommages et intérêts pour harcèlement moral.

La cour d'appel estime qu'il n'y a pas harcèlement moral.

La salariée se pourvoit en cassation.

La cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel.

Le problème juridique était de savoir quelles sont les règles de répartition de la charge de la preuve en matière de harcèlement moral.

La cour d'appel a estimé que les pièces fournies par la salariée pour attester du harcèlement moral dont elle prétend être victime ne permettent pas d'établir l'existence d'un harcèlement.

Les courriers fournis évoquent des points qui ne la concernent pas personnellement, le retrait des moyens nécessaires à son travail correspondent d'après l'employeur à des mesures de réorganisation de la vie de l'établissement....

La cour de cassation estime que la cour d'appel a violé le droit en ne se prononçant pas sur l'ensemble des éléments retenus afin de dire s'ils laissaient présumer l'existence d'un harcèlement et d'apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures invoquées étaient étrangères à tout harcèlement.

La charge de la preuve est facilitée pour le salarié

Le salarié doit établir par des courriers, attestations...des faits **précis et concordants** qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement. Il n'a pas à prouver que ces faits sont constitutifs de harcèlement, simplement qu'ils existent et qu'ils permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Le juge doit vérifier la matérialité de ces faits en prenant en compte **l'ensemble de ces faits**. Il ne peut en écarter.

L'employeur ou l'auteur du harcèlement doit établir que ces faits ne sont pas constitutifs de harcèlement. Il doit apporter la preuve contraire. Il doit établir que les actes et décisions invoqués sont justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.