



Intervenant exclusivement en droit social, nous sommes impliqués dans la gestion des ressources humaines de nombreuses organisations, dans les secteurs d'activité les plus variés. Notre bulletin de liaison distribué à l'ensemble de nos partenaires a pour vocation, par les illustrations ou le questionnement qu'il comporte, de susciter la réflexion dans un domaine où chaque situation appelle sa propre solution, et dans lequel l'anticipation est une des clés principales de succès.

Période : Septembre 2010 - Bulletin N° 02 - www.yramis-avocats.com

L'équation d'Yrâmis

Egalité de traitement : jusqu'où ? L'égalité de traitement pose régulièrement des difficultés pratiques en gestion des ressources humaines. La Cour de Cassation précise cette notion complexe au fil du temps, et au regard de la formulation des moyens qui lui sont soumis. Sans être exhaustifs, nous citerons pour mémoire les repères suivants :

- les règles déterminant l'octroi d'un avantage doivent être préalablement définies et contrôlables (Cass. Soc. 18 juin 2000) ;
- la seule appartenance à une catégorie professionnelle ne justifie pas en elle-même l'attribution d'un avantage différentiel (Cass. Soc. 20 février 2008) ;
- la négociation et la signature d'un accord collectif avec les partenaires sociaux ne justifie pas en soi l'attribution d'un avantage différentiel (Cass. Soc. 1er juillet 2009).

Dans son arrêt du 6 juillet dernier, la Cour de Cassation sanctionne l'employeur qui ne s'est pas assuré de l'égalité de traitement entre les titulaires de deux fonctions différentes (en l'occurrence une D.R.H. et ses collègues, directeurs d'autres fonctions). Certains se sont étonnés de cette décision considérant qu'elle oblige à comparer l'incomparable, comme l'argumentait l'employeur dans cette affaire, ce sont davantage les conclusions tirées de la lecture d'un premier arrêt du 26 juin 2008 qui auraient dû surprendre ! Dans cette affaire, dont les faits étaient similaires à ceux repris dans l'arrêt du 6 juillet, la Cour de Cassation nous précisait que « *n'effectuent pas un travail de valeur égale des salariés qui exercent des fonctions différentes* ». Cette position était en contradiction avec les principes de tous les systèmes de classification (et de rémunération), qui déterminent des critères applicables transversalement, indépendamment des fonctions, y compris les systèmes organisés en filières. Ce revirement démontre, s'il en était encore besoin, la grande difficulté à identifier les contours de l'égalité de traitement.

Au final, la Cour de Cassation nous renvoie à un principe fondamental de motivation des salariés, bien connu en gestion des ressources humaines : l'équité. Cette dernière peut être assurée par la mise en œuvre, de bonne foi, d'un dispositif R.H. de qualité comprenant notamment des définitions de fonctions clairement liées au système de classifications, un grille de rémunération avec des critères de positionnement connus, un système d'appréciation fondé sur des éléments factuels, une politique contractuelle pédagogique. En fin de compte, les exigences juridiques et celles de la gestion des ressources humaines ne

sont pas si éloignées. Un peu de marketing social pourrait peut-être conduire à concilier les deux.

Jacques USO

Yrâmis s'implique

Formation des jeunes avocats : Participation aux Universités d'Eté de l'EDA de LYON (Ecole des Avocats).

Très impliqué dans la formation initiale et continue de la profession d'avocat, Yramis a participé le 8 juillet aux Universités d'Eté de l'EDA (Ecole des Avocats) de LYON en tant qu'intervenant-spécialiste en droit social, dans le cadre de la co-animation d'un atelier portant sur les conditions nouvelles de portabilité de la prévoyance et du DIF.

YRAMIS a également fait partie d'un jury d'examineurs, pour apprécier les travaux pratiques des élèves-avocats de la promotion en cours de formation, le 9 juillet dernier. Il s'agissait alors d'évaluer les compétences, en droit et en stratégie, de nos futurs confrères, confrontés à un cas pratique complexe dans la matière sociale. **Olivier BACH**

Labo-Yrâmis

Plan de départs volontaires : rôle de l'encadrement intermédiaire.

Une entreprise confrontée depuis plusieurs années à des difficultés significatives a dû procéder à plusieurs plans de sauvegarde de l'emploi.

L'année 2010 laisse entrevoir des perspectives de reprise à moyen terme mais également un besoin d'adaptation rapide que le seul accord GPEC ne permet pas de réaliser.

Forts de ce constat les dirigeants choisissent de mettre en place un Plan de Départs Volontaires. Cette démarche recueille l'agrément des partenaires sociaux.

Consciente de la nécessité d'une compréhension et d'un partage par tous les collaborateurs des enjeux et du fonctionnement du Plan de Départs Volontaires, la Direction des Ressources Humaines choisit d'impliquer immédiatement l'encadrement intermédiaire et établit avec le Cabinet YRAMIS une grille de lecture du PDV.

Chaque chef d'équipe est directement informé et dispose de grilles questions-réponses afin de pouvoir répondre efficacement et simplement aux questions des collaborateurs, qu'il s'agisse de la procédure, des modalités de rupture de contrat, des conditions de prise en charge et des modalités du dispositif d'accompagnement.

Le Directeur des Ressources Humaines a ainsi pu réaliser un triple objectif :

- répondre aux inquiétudes légitimes des collaborateurs rapidement avec rigueur et clarté;

- impliquer concrètement (c'est-à-dire stratégiquement et opérationnellement) l'encadrement intermédiaire ;
- donner une image positive de l'entreprise, quel que soit le site et l'interlocuteur.

Eric TRIMOLET

Rappel : les journées actualité sociale 2010 ont lieu le 14 octobre à Lyon et le 21 octobre à Paris. Pour tout renseignement contactez nous au 04 78 60 61 52.

YRAMIS AVOCATS / 103, avenue du Maréchal de Saxe 69003 - LYON / 60, rue Pierre Charron 75008 - PARIS