

bulletin de liaison

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 : Décembre 2010 - Bulletin N° 03 - www.yramis-avocats.com

L'équation d'Yrâmis

Preuve des heures supplémentaires : les bonnes intentions ne suffisent pas

Le salarié ne peut demander le paiement d'heures supplémentaires qu'à la condition de les avoir effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord. Dans l'affaire qui a fait l'objet de l'arrêt de la Cour de Cassation du 2 juin 2010 l'entreprise refusait de payer des heures supplémentaires réalisées sans son accord préalable. La Cour considère que dès lors qu'il résulte des constatations des juges que le temps de travail important accompli par le salarié au-delà de la durée normale du travail était connu de l'employeur par inscription sur les fiches de pointage, un accord tacite de celui-ci peut en être déduit.

Dans ce domaine comme dans bien d'autres, les Hauts magistrats rappellent que les intentions déclarées ne suffisent pas et qu'elles doivent être accompagnées de démonstrations factuelles. La qualité du dispositif RH, de la communication y compris quotidienne, et de la gestion/archivage des documents sont essentiels.

Délégations dans les SAS : retour à la normale

Pour mémoire (nous avons abordé ce sujet dans un bulletin précédent), par deux arrêts du 19 novembre 2010, la chambre mixte de la Cour de cassation met fin à l'interprétation erronée des dispositions de l'article L. 227-6 du Code de commerce, fondée sur une confusion entre le pouvoir général de représentation de la SAS à l'égard des tiers, et la délégation de pouvoirs fonctionnelle, qui permet aux représentants de toute société, y compris des SAS, de déléguer, conformément au droit commun, une partie de leurs pouvoirs afin d'assurer le fonctionnement interne de l'entreprise. **Olivier BACH**

Yrâmis s'implique

Entreprise socialement responsable : quelle place pour l'éthique des cadres ?

YRAMIS a participé à la réunion du CEDIS du mois de septembre, portant sur la responsabilité sociale du personnel d'encadrement. L'ordre du jour était ambitieux : « la responsabilité sociale des cadres, éthique ou vertige de l'autonomie responsable ».

Deux représentants de la CFDT Rhône Alpes Cadres, ont exposé les travaux engagés sur ce sujet, à partir d'un recueil de dilemmes professionnels rencontrés par le personnel d'encadrement dans son activité.

Suite aux débats, il ressort qu'effectivement les cadres peuvent vivre une opposition entre les consignes, pratiques ou orientations de leur entreprise et leur propre éthique. Dans cette situation le cadre peut penser avoir à choisir entre sa carrière, voire son emploi, et son éthique. Ce dilemme peut rapidement devenir intenable et conduire à des comportements de fuite, ou agressifs, toujours préjudiciables au salarié comme à l'entreprise.

Un des axes de solution serait de donner la possibilité au cadre d'alerter sur l'existence de pratiques qui le choquent. Pour que cette alerte soit faite librement, elle suppose l'anonymat ce qui pose en soi des questions d'éthique. Par ailleurs se pose également la question de l'organe à saisir. Doit-on alerter la direction générale, les représentants du personnel, un organisme extérieur, une instance paritaire ? Chaque solution comporte évidemment des aspects négatifs, que chacun pressent.

En tout état de cause, YRAMIS retient qu'un simple dispositif d'alerte ne suffit pas et serait déresponsabilisant. Il doit être nécessairement accompagné de la capacité réelle de la ligne hiérarchique à développer un management éthique. **Jacques Uso/Christèle Morand Collard**

Labo-Yrâmis

Le droit social au quotidien : comment faire en pratique.

Rappelons une évidence : le droit social développe une dimension stratégique de plus en plus forte et à ce titre doit être intégré dans les décisions managériales, qu'elles soient exceptionnelles ou quotidiennes. Mais comment faire, face à la complexité et l'évolution constante de la réglementation et de la jurisprudence ? Nous sommes très fréquemment interrogés sur le sujet et résumons ci-après l'une des solutions qui fait ses preuves, pratiques.

La formation/action s'adresse d'abord au Comité de Direction, puis à l'encadrement. Elle se déroule sur deux jours espacés de plusieurs semaines :

- la première journée est consacrée à l'identification des domaines managériaux concernés par le droit social et des principes généraux à respecter.

Organisée à partir d'exemples jurisprudentiels, cette journée est articulée autour de deux thèmes (les sujets

plus précis étant ajustés en fonction des entreprises) :

- l'exercice du pouvoir d'organisation
- l'animation managériale

- pendant la seconde journée les participants analysent la gestion de situations réelles (qu'ils ont déjà vécues ou en cours) au moyen d'une grille de lecture et de prise de décision que nous leur commentons.

Une constante lors des évaluations et échanges postérieurs : le droit social peut être un guide très pertinent, et rigoureux, de la gestion de situations courantes ou complexes. **Jacques Uso**

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