

bulletin de liaison

Cabinet expert 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 : Juillet / Août 2010 - Bulletin N° 01 - www.yramis-avocats.com

L'équation d'Yrâmis

Notification des licenciements dans une S.A.S : les arrêts récemment rendus par plusieurs cours d'appel concernant les délégations de pouvoir dans les SAS ont pu en inquiéter plus d'un... Qui peut donc licencier dans une SAS ? La 2e chambre du pôle 6 de la cour d'appel de Paris et la 5e chambre de la cour d'appel de Versailles font en effet une lecture singulière de l'article L. 227-6 du Code de commerce dont elles déduisent que les délégations de pouvoir doivent être autorisées par les statuts et publiées au RCS.

Elles semblent également considérer que seul un directeur général ou directeur général délégué peut être titulaire d'une délégation (avec possibilité de subdéléguer) et que les éventuelles subdélégations sont également soumises à publicité.

Cette analyse entraîne, et cela est extrêmement grave, la nullité d'un licenciement notifié par un délégataire sans pouvoir. Les deux arrêts de la cour d'appel de Paris ont fait l'objet d'un pourvoi. En attendant que la Cour de cassation statue, a priori à l'automne, pour lever toute cette insécurité, il apparaît que d'autres compositions de la même Cour ont eu une analyse différente et n'ont pas annulé la rupture dans des contextes totalement similaires ! Il faut également relever l'existence, rassurante, d'un récent arrêt de la deuxième chambre civile de la Cour de cassation, énonçant qu'« il résulte de l'article L. 227-6 que le président d'une société par actions simplifiée peut valablement déléguer à l'un des préposés de celle-ci le pouvoir de la représenter en justice pour les procédures dispensées du ministère d'avocat ; que le délégué du président peut, lorsque la convention de délégation le prévoit, subdéléguer le pouvoir de représenter la société à un autre préposé de celle-ci » (V. Cass. 2e civ., 9 juill. 2009, n° 08-15.085, F-D, SAS Manpower c/ CPAM Val de Marne : JurisData n° 2009-049281 ; Bull. Joly Sociétés 2009, p. 1091, note N. Ferrier).

Dans l'attente de la clarification de la Cour, compte tenu des enjeux, la prudence est de rigueur : les notifications de licenciement doivent être signées par un mandataire social ou la délégation doit faire l'objet de la publicité légale. **Olivier Bach**

Yrâmis s'implique

Réunion du CEDIS (Club Ethique et Dialogue Social) du 21 juin : notre réflexion portait sur les incivilités dans les entreprises. A la suite de l'intervention d'un membre de la Direction Générale d'une banque, qui a mis l'accent sur les incivilités subies par le personnel au contact de la clientèle, dans un contexte d'altération de l'image du monde bancaire, les échanges ont fait apparaître que les incivilités dans les relations professionnelles, si elles restaient heureusement l'exception, avaient tendance à augmenter.

Yrâmis retient que cette tendance est le résultat de la perméabilité de l'entreprise aux évolutions sociologiques, dans un contexte général de mauvaise exemplarité. Au final se pose une question : l'entreprise doit elle traiter le symptôme en protégeant ses salariés, conformément à son obligation de résultat, ou doit elle aussi s'impliquer dans un rôle éducatif qui renvoie à sa responsabilité sociale? (le CEDIS est composé de responsables syndicaux, dirigeants d'entreprises, et consultants. Les débats restent confidentiels).

Jacques Uso

Labo-Yrâmis

Négociation de la révision de l'aménagement du temps de travail et mise en place d'un C.E.T : il était question de regrouper dans un seul texte, en les ajustant, les dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail, et mettre en place un Compte Epargne Temps qui participe concrètement à la politique sociale de l'entreprise. Le sujet pouvait nécessiter de nombreux aller-retours et la négociation risquait de s'éterniser.

Il a été convenu avec les représentants du personnel de traiter l'ensemble des sujets au cours d'un séminaire de deux jours courant juin. La délégation salariale était composée des délégués syndicaux et des membres du comité d'entreprise. A l'issue du séminaire une commission de relecture composée des délégués syndicaux et d'une délégation des membres du comité d'entreprise a permis d'aboutir dans les jours qui ont suivi à un texte commun avant la consultation formelle du comité d'entreprise.

Notre présence tout au long de ce séminaire a permis de proposer des textes, d'arrêter la rédaction des points les plus délicats, et de trouver et mettre en forme des solutions en temps réel comme un abondement, pour les cadres, du dispositif « compléments de retraite » du compte épargne temps, en compensation (pour s'inscrire dans la jurisprudence de la Cour de Cassation) de la réduction des JRTT qui ne concernait pas les autres catégories professionnelles (le C.E.T. comporte trois parties : Equilibre vie privée/professionnelle, Formation tout au long de la vie professionnelle, Préparation de la fin de carrière). Une modalité de négociation efficiente, qui suppose toutefois une préparation minutieuse et une grande rigueur en séance, dans un contexte de considération réciproque. *Jacques Uso*