



LEGISLATION

- Relèvement du smic et du minimum garanti

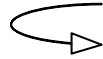
Au 1^{er} Janvier 2011, le SMIC horaire est porté à 9 €, soit une revalorisation de 1.6%. Le SMIC mensuel brut calculé sur 151.67 heures s'établit donc à 1 365 €.

Le Minimum garanti (MG) est fixé à 3.36 €.

Attention: Nouvelle adresse

SCP FALCONNIER :
45, rue Saint Ferdinand
- 75017 PARIS :
Tél : 01.56.43.49.50
Fax: 01.42.56.14.24

JURISPRUDENCE



SAS et DRH

La Cour de cassation, réaffirme la solution qu'elle a dégagée en matière de licenciement et rappelle que le DRH a une délégation de pouvoir implicite, principe qui vaut aussi pour la conclusion des contrats de travail. (Cass 15/12/2010)

"La délégation de pouvoir de conclure un contrat de travail peut être tacite. Elle peut découler des fonctions du salarié signataire du contrat pour le compte de l'employeur", souligne-t-elle.

En l'espèce, *"le signataire des contrats de travail était responsable des ressources humaines au sein de la société"*

Avec cet arrêt qui vient compléter les deux arrêts du 19 novembre dernier en matière de licenciement, la Cour de cassation assoit l'autorité des DRH au sein des SAS et leur capacité à agir au nom de la société dans les domaines d'action qui sont les leurs sans que leurs décisions ne puissent être contestées sur le terrain de la délégation de pouvoir.

- **Licenciement pour faute grave**

Exigence d'un délai restreint pour mettre en œuvre la procédure.

Par un arrêt du 24 novembre 2010, la Cour de cassation rappelle que l'employeur qui entend se prévaloir d'une faute grave doit agir avec célérité, sans se contenter de respecter le délai de prescription des faits fautifs de deux mois. Une durée d'un mois a été jugée trop longue et un délai de 8 jours a été jugé raisonnable. L'appréciation de ce délai sera appréciée en fonction du fait que l'employeur doit procéder ou non à une vérification des faits opposés au salarié (Cass Soc 24/11/2010, n°09-40.928).

- **Harcèlement moral**

L'employeur ne peut se prévaloir de la perturbation causée dans le fonctionnement de l'entreprise par l'absence prolongée d'un salarié et le licencier pour ce motif s'il s'avère que cette absence est la conséquence d'un harcèlement moral.

Cet arrêt du 16 décembre 2010 confirme un précédent arrêt du 11 octobre 2006

Promesse d'embauche

Constitue une promesse d'embauche valant contrat de travail l'écrit qui précise au salarié l'emploi proposé ainsi que sa date d'entrée en fonction. L'employeur ne peut alors plus se rétracter librement.

Cass Soc 15/12/2010

Désignation syndicale

Par 4 arrêts en date du 14 décembre 2010, la Cour de Cassation apporte des précisions quant à :

- **La preuve du nombre d'adhérents de la section syndicale**

La désignation d'un délégué syndicale ou d'un RSS est subordonnée à l'existence, au jour de la désignation, d'une section syndicale comportant plusieurs adhérents (Art L.2142-1 du Code du travail). Le syndicat doit apporter cette preuve et dans ce cas, divulguer le nom des salariés adhérents au syndicat.

A cet effet, la Cour de cassation précise que « *lorsqu'un syndicat fait valoir que des salariés s'opposent à la révélation de leur adhésion, il appartient au juge d'aménager la règle du contradictoire, en autorisant le syndicat à lui fournir, **non contradictoirement** les éléments nominatifs de preuve dont il dispose.* » (Cass Soc 14/12/2010, n°10-60.137).

- **Le nombre de RSS par section syndicale**

La cour rappelle que si le nombre de délégués syndicaux varie en fonction de l'effectif de la société, « *les dispositions légales n'autorisent la désignation par une organisation syndicale que d'un seul représentant de la section syndicale, quel que soit l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement* » (Cass Soc 14/12/2010, n°10-60.263).

- **La représentativité du délégué syndical d'établissement**

Un syndicat, ayant obtenu 10% des voix au niveau global de l'entreprise, dans une société constituée de plusieurs établissements, ne peut désigner de délégué syndical dans les établissements au sein desquels, il n'a pas atteint le score de 10%. La Cour précise : « *le score électoral déterminant de la représentativité du syndicat qui désigne un délégué syndical d'établissement est celui obtenu au premier tour des élections des membres titulaires du comité de l'établissement concerné* ». (Cass Soc 14/12/2010, n°10-14.751).

Priorité aux résultats obtenus lors des élections aux Comité d'Entreprise

L'audience recueillie par les organisations syndicales lors des élections du Comité d'entreprise prime sur celles recueillies lors des élections des délégués du Personnel.

Ainsi, dans le cadre d'une entreprise constituant un seul établissement pour l'élection du Comité d'entreprise mais plusieurs établissements pour les élections des délégués du Personnel, si le syndicat n'a pas atteint 10% lors de l'élection du comité d'entreprise, il ne peut désigner de délégué syndical au sein de l'établissement où il aurait atteint 10% des voix lors de l'élection des délégués du Personnel (Cass Soc 14/12/2010, n°10-60.221).