



La Lettre

RH/Social -

MARS 2013

VOTRE GESTIONNAIRE PAIE VOUS INFORME...

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR EN MATIERE DE RECLASSEMENT DU SALARIE INAPTE

Un salarié a été engagé le 2 Mai 1991 par une société en qualité de plombier chauffagiste.

Victime d'un accident du travail le 30 Octobre 2006, il a été déclaré le 6 Novembre 2007 apte à son poste par le médecin du travail, sans port de charges lourdes.

Par lettre du 9 Novembre 2007, le médecin du travail a formulé une réserve supplémentaire, contre indiquant le travail bras en l'air, excluant les travaux de ramonage et précisant que l'affectation à des travaux d'entretien était compatible avec l'état de santé de l'intéressé.

Par courrier du 29 Novembre 2007, l'employeur a notifié au salarié qu'il n'était pas possible de dissocier la prestation ramonage de la prestation entretien complet et a proposé une évolution d'activité vers des postes d'administratif ou de commercial avec financement d'un bilan de compétences et éventuellement de formation.

Le salarié, qui a refusé les offres de l'employeur par lettre du 19 Décembre 2007, a été licencié le 14 Janvier 2008 au motif que "l'aptitude du médecin du travail comporte de telles réserves que nous ne pouvons plus vous affecter sur votre activité entretien-chauffage et compte tenu que vous ne souhaitez pas occuper un autre poste compatible avec les restrictions médicales et vacant dans notre société, nous sommes contraints de vous notifier la rupture de votre contrat de travail".

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale.

Saisie du pourvoi formé par le salarié, débouté de l'intégralité de ses demandes, la Cour de cassation a rappelé que selon l'article L.1226-8 du Code du travail, si le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Elle ajoute que selon l'article L.4624-1 du même code, le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles, telles que mutations ou transformations de poste, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs.

Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions.

Aussi, en statuant comme l'a fait la Cour d'Appel, sans caractériser l'impossibilité pour l'employeur de proposer au salarié son poste, si nécessaire aménagé, ou un emploi similaire, en tenant compte des préconisations du médecin du travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Cass. Soc. 6 Février 2013, pourvoi n°11-28.038

INFOS



DE LA GARANTIE DU LIBRE CONSENTEMENT DU SALARIE LORS D'UNE PROCEDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

La remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié est nécessaire à la fois pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention, dans les conditions prévues par l'article L. 1237-14 du code du travail, et pour garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause.

Ayant constaté que tel n'était pas le cas de l'affaire qui lui était présentée, une cour d'appel, qui en a déduit à bon droit que la convention de rupture était atteinte de nullité, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision.

Cass. Soc. 6 Février 2013, pourvoi n°11-27.000

DU CARACTERE DISCRIMINATOIRE DU DISPOSITIF DE SENSIBILISATION AUX ENJEUX DE DESORGANISATION DE LA PRODUCTION

Un syndicat a saisi un tribunal de grande instance afin notamment qu'il enjoigne à une société d'étendre l'usage applicable aux seuls salariés postés avec horaires en alternance consistant à verser une "prime de temps repas", à tous les salariés et qu'il soit fait défense à l'employeur de poursuivre sa politique discriminatoire à l'encontre des salariés absents pour maladie.

Le tribunal a fait droit à ces demandes, ordonnant à l'employeur de régulariser la situation des salariés de fabrication de nuit et de ceux qui travaillent uniquement sur l'horaire 7 heures / 14 heures 32 au regard de la "prime de temps repas" et a ordonné qu'il soit mis fin au dispositif de sensibilisation à l'absentéisme destiné aux salariés revenant d'un arrêt pour maladie.

Saisie du pourvoi formé par l'employeur à l'encontre de la décision lui enjoignant de mettre fin au dispositif de sensibilisation à l'absentéisme destiné aux salariés revenant d'un arrêt pour maladie et de le condamner au paiement de dommages-intérêts au syndicat, la Cour de cassation a jugé qu'ayant relevé que l'employeur avait mis en œuvre une méthode dite de "sensibilisation aux enjeux de désorganisation de la production" et procédait dans

ce cadre à des entretiens "retour d'absence" quels que soient la durée et le motif de l'absence, y compris en cas de maladie ou d'accident du travail, au cours desquels étaient évoquées les perturbations de l'organisation de l'entreprise résultant de l'absence, cet entretien donnant lieu à l'établissement d'un document signé par le salarié concerné, la cour d'appel, qui a ainsi fait ressortir que les salariés absents pour cause de maladie subissaient en raison de leur état de santé une discrimination indirecte caractérisée, malgré le caractère apparemment neutre du dispositif, a à bon droit ordonné qu'il y soit mis fin.

Cass. Soc. 12 Février 2013, pourvoi n°11-27.689



CONDITIONS D'UTILISATION EN JUSTICE DE L'ENREGISTREMENT D'UNE CONVERSATION TELEPHONIQUE

Si l'enregistrement d'une conversation téléphonique privée, effectué à l'insu de l'auteur des propos invoqués, est un procédé déloyal rendant irrecevable en justice la preuve ainsi obtenue, il n'en est pas de même de l'utilisation par le destinataire des messages téléphoniques vocaux dont l'auteur ne peut ignorer qu'ils sont enregistrés par l'appareil récepteur.

Cass. Soc. 6 Février 2013, pourvoi n°11-23.738



Selon l'article L.8223-1 du code du travail, en cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours dans les conditions de l'article L.8221-3 ou en commettant les faits prévus par l'article L.8221-5 a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.

Au regard de la nature de sanction civile de cette indemnité, ces dispositions ne font pas obstacle au cumul de l'indemnité forfaitaire qu'elles prévoient avec les indemnités de toute nature auxquelles le salarié a droit en cas de rupture de la relation de travail.

Cass. Soc. 6 Février 2013, pourvoi n°11-23.738

DE LA REITERATION D'UN COMPORTEMENT FAUTIF DEJA SANCTIONNE

Un salarié, employé depuis le 23 Août 2004 par une société en qualité de responsable d'exploitation, a fait l'objet d'une mesure de mise à pied disciplinaire de trois jours, notifiée par lettre du 5 Novembre 2007, et a été licencié pour faute grave, le 5 Décembre 2007.

Pour dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamner la société à payer diverses sommes au salarié, l'arrêt de la Cour d'Appel retient qu'il est reproché à celui-ci d'avoir persisté dans la mauvaise gestion de la location des matériels, que l'intéressé avait déclaré, le 7 Novembre 2007, ne pouvoir satisfaire la demande d'un client, alors qu'à l'initiative d'un autre employé le matériel s'est avéré immédiatement disponible, qu'il n'est pas démontré qu'à la date du 7 Novembre, l'intéressé avait reçu notification de la

mise à pied de sorte qu'il n'est pas établi qu'il avait réitéré un comportement fautif déjà sanctionné.

La Cour de cassation censure cette décision : selon la Cour Suprême, en statuant ainsi, après avoir relevé que la lettre notifiant la mise à pied avait été envoyée le 5 Novembre 2007, en sorte que l'employeur pouvait prononcer par la suite une nouvelle sanction pour des faits fautifs survenus après cette date, la Cour d'Appel a violé les articles L.1232-1 et L.1331-1 du code du travail.

Cass. Soc. 12 Février 2013, pourvoi n°12-15.330

INFOS



RETRAITES : COMMENT METTRE A CONTRIBUTION LES HAUTS SALAIRES

Pour réduire le déficit d'ici à 2020, l'exécutif ne pourra agir que sur quelques leviers. Il devrait limiter la hausse des pensions et augmenter les prélèvements, en visant notamment à mettre à contribution les hauts salaires.

Retrouvez l'article de Vincent Collen dans son intégralité en [cliquant ici](#)

CHIFFRES CLES

4%

Sur les 28 % d'entreprises ayant souhaité embaucher fin 2012, 10 % ont rencontré des difficultés et seules 4 % ont mis en place des solutions.

[Retrouvez ici l'enquête de Marion Kindermans, de la revue « LES ECHOS ».](#)

40%

40 % des entreprises de plus de dix salariés, ne disposent pas de représentation du personnel. Une étude Dares du ministère du Travail pointe également un recul du nombre de délégués syndicaux dans les entreprises.

[L'étude complète en cliquant ici](#)

ENCORE PLUS D'INFOS

Retrouvez toute l'actualité sociale et RH auprès de votre gestionnaire paie

www.rheaconcept.fr



Le système de vote électronique retenu doit assurer la confidentialité des données transmises, notamment de celles des fichiers constitués pour établir les listes électorales des collèges électoraux, ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

Aussi, l'envoi de leurs codes personnels d'authentification sur la messagerie professionnelle des salariés, sans autre précaution destinée notamment à éviter qu'une personne non autorisée puisse se substituer frauduleusement à l'électeur, n'est pas de nature à garantir la confidentialité des données ainsi transmises, ce dont il résulte que la conformité des modalités d'organisation du scrutin aux principes généraux du droit électoral n'est pas assurée.

Cass. Soc. 27 Février 2013, pourvoi n°12-14.415

L'EMPLOYEUR DOIT ETABLIR QUE SA DECISION DE ROMPRE UN CONTRAT DE TRAVAIL EST JUSTIFIEE PAR DES ELEMENTS EXTERIEURS A TOUTE VOLONTE DE SANCTIONNER L'EXERCICE, PAR LE SALARIE, DE SON DROIT D'AGIR EN JUSTICE

Huit salariés de la société France télécom, engagés depuis plusieurs années dans le cadre d'une succession de contrats à durée déterminée, ont saisi, le 18 Juin 2009, la juridiction prud'homale pour voir prononcer la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée.

Le 26 Juin 2009, sur leur lieu de travail, un huissier a signifié à ces salariés la rupture anticipée de leur contrat pour le motif suivant : "surestimation de l'augmentation des flux d'appels clients due à une baisse plus importante que prévue du taux de réitération clients".

Estimant que cette rupture intervenait en réaction à leur action en justice, les salariés ont saisi en référé la juridiction prud'homale pour faire cesser le trouble manifestement illicite et voir ordonner leur réintégration.

Pour rejeter leur demande, l'arrêt de la Cour d'Appel énonce que si une atteinte à la liberté fondamentale d'agir en justice peut être alléguée, c'est à la condition pour les salariés de rapporter concrètement la preuve que la rupture du contrat de travail était en réalité une mesure de rétorsion de la part de l'employeur découlant de la seule saisine de la juridiction.

La preuve du lien de causalité entre la rupture et l'action en requalification ne peut résulter des seules modalités des démarches mises en œuvre par l'employeur ou d'une décision de rupture anticipée du contrat à durée déterminée et au stade du référé, la prétention du caractère manifestement illicite de la mesure prise par l'employeur doit être indubitable, ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

Cette décision est censurée par la Cour de cassation qui rappelle qu'il résulte de l'article R.1455-6 du code du travail que le juge des référés peut, même en l'absence de disposition l'y autorisant, ordonner la poursuite des relations contractuelles en cas de violation d'une liberté fondamentale par l'employeur.

Lorsque la rupture illicite d'un contrat à durée déterminée avant l'échéance du terme comme intervenue en dehors des cas prévus par l'article L.1243-1 du code du travail, fait suite à l'action en justice engagée par le salarié contre son employeur, il appartient à ce dernier d'établir que sa décision est justifiée par des éléments étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice, par le salarié, de son droit d'agir en justice.

Ainsi, pour la Cour suprême, en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait constaté que la rupture anticipée des contrats à durée déterminée qui ne reposait sur aucun des motifs prévus par l'article L.1243-1 du code du travail, faisait suite à l'action en justice de chacun des salariés pour obtenir la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée, ce dont il résultait qu'il appartenait à l'employeur d'établir que sa décision était justifiée par des éléments étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice, par les salariés, de leur droit d'agir en justice, la cour d'appel qui a inversé la charge de la preuve a violé les textes susvisés.

Cass. Soc. 6 Février 2013, pourvoi n°11-11.740

DU LICENCIEMENT DU SALARIE ETRANGER EN SITUATION IRRÉGULIÈRE

Un salarié, ressortissant étranger, a été engagé en qualité d'agent de sécurité par une société d'intervention et de sécurité, suivant contrat à durée déterminée du 2 Juillet 2007, renouvelé pour une durée de trois mois, puis suivant contrat à durée indéterminée du 1er Janvier 2008.

Par lettre du 13 Février 2009, l'employeur a notifié au salarié son licenciement depuis le 10 Février précédent au motif de sa situation irrégulière sur le territoire français.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes.

La Cour de cassation rappelle que selon l'article L.8252-2 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n°2011-672 du 16 Juin 2011, l'étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en

France a droit, au titre de la période d'emploi illicite, en cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire égale à un mois de salaire, à moins que l'application des règles figurant aux articles L.1234-5, L.1234-9, L.1243-4 et L.1243-8 ne conduise à une solution plus favorable.

Il en résulte que la rupture du contrat de l'étranger engagé irrégulièrement ouvre au salarié le droit à une indemnité de préavis, même si celui-ci ne peut être exécuté et que l'indemnité due ne peut être que la plus élevée de l'indemnité forfaitaire ou de l'indemnité de préavis.

Après avoir jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt, pour débouter le salarié de sa demande d'indemnité de préavis, retient que le préavis ne pouvait être exécuté en raison de l'impossibilité pour le salarié de travailler sur le sol français.

En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Cass. Soc. 13 Février 2013, pourvoi n°11-23.920

LA REQUALIFICATION D'UN CDD EN CDI NE PEUT ÊTRE ORDONNÉE EN L'ABSENCE DE DEMANDE DU SALARIE

Si en vertu de l'article 12 du code de procédure civile la qualification d'un contrat de travail dont la nature juridique est indéterminée relève de l'office du juge, celui-ci ne peut toutefois, en application de l'article L.1245-1 du code du travail, requalifier d'office un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, les dispositions prévues par les articles L.1242-1 et suivants du code du travail, relatives au contrat de travail à durée déterminée, ayant été édictées dans un souci de protection du salarié qui peut seul se prévaloir de leur inobservation.

Cass. Soc. 20 Février 2013, pourvoi n°11-12.262

LES MAÎTRES DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SOUS CONTRAT D'ASSOCIATION AVEC L'ÉTAT NE PEUVENT PLUS BÉNÉFICIER DES GARANTIES ATTRIBUÉES AUX SALARIÉS

Une association a conclu avec les organisations syndicales le 18 Septembre 1992 un accord départemental faisant bénéficier les salariés des établissements d'enseignement catholique d'une garantie complémentaire pour le remboursement de frais médicaux et chirurgicaux.

Invokant l'entrée en vigueur de la loi n°2005-5 du 5 Janvier 2005, l'association a indiqué aux enseignants attachés aux établissements sous contrat d'association que la garantie mise en place par cet accord ne leur était plus ouverte.

Un syndicat a saisi la juridiction civile de diverses demandes tendant à faire juger que l'accord du 18 Décembre 1992 est toujours en vigueur, que les garanties souscrites doivent être maintenues et restaurées à compter du 1er Janvier 2006 ainsi qu'à lui payer des dommages-intérêts au titre du préjudice subi.

Pour ce faire, le syndicat soutient que si les enseignants des établissements privés sous contrat ont, de par la loi, la qualité d'agents publics, et si, au titre de leurs fonctions d'enseignement pour lesquelles ils sont rémunérés par l'Etat, ils n'ont pas la qualité de salariés, il n'en reste pas moins qu'ils sont soumis à l'autorité de l'établissement gestionnaire, qui organise leur activité.

Les heures supplémentaires éventuellement exercées pour le compte de cet organisme sont rémunérées par lui.

Ils sont électeurs et éligibles aux élections professionnelles, et compris dans l'effectif à cette fin.

Leurs rémunérations versées par l'Etat sont comprises dans la masse salariale pour le calcul des contributions de l'employeur aux activités sociales.

Il en résulte que, selon le syndicat, quoiqu'agents de droit public et non liés par un contrat de travail avec l'organisme gestionnaire, ils restent salariés et enseignants.

Aussi, un accord collectif conclu par un tel organisme au profit de « tous les salariés, cadres et non cadres, enseignants et non enseignants » doit-il leur être applicable.



La Cour de cassation rejette une telle argumentation et retient que depuis l'entrée en vigueur de la loi du 5 Janvier 2005, les maîtres des établissements d'enseignement sous contrat d'association avec l'Etat ne sont plus liés par un contrat de travail avec l'établissement au sein duquel ils enseignent.

Ces personnes ne remplissent donc plus à compter de cette date par l'effet de la loi la condition nécessaire pour continuer à bénéficier de la garantie complémentaire que l'accord départemental du 18 Septembre 1992 attribue aux salariés.

Cass. Soc. 6 Février 2013, pourvoi n°11-19.382

L'EMPLOYEUR PEUT AVOIR ACCES AUX FICHIERS NON IDENTIFIES COMME PERSONNELS QUE CONTIENT L'OUTIL INFORMATIQUE DU SALARIE MIS A DISPOSITION DE CELUI-CI PAR L'ENTREPRISE POUR L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Une salariée, engagée le 26 Juillet 2006 en qualité d'assistante administrative par une société, a été licenciée pour faute grave par lettre du 20 Février 2009 motif pris notamment de l'enregistrement sur une clé USB d'informations confidentielles concernant l'entreprise et de documents personnels de collègues et du dirigeant de l'entreprise.

Pour dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel retient que l'employeur ne peut se prévaloir d'un moyen de preuve illicite, la salariée n'étant pas présente lorsque sa clé USB personnelle a été consultée par son employeur et n'ayant donc pas été informée de son droit d'en refuser le contrôle ou d'exiger la présence d'un témoin.

La Cour de cassation censure cette décision : selon la Cour suprême, une clé USB, dès lors qu'elle est connectée à un outil informatique mis à la disposition du salarié par l'employeur pour l'exécution du contrat de travail, étant présumée utilisée à des fins professionnelles, l'employeur peut avoir accès aux fichiers non identifiés comme personnels qu'elle contient, hors la présence du salarié.

Cass. Soc. 12 Février 2013, pourvoi n°11-28.649

TEMPS DE PAUSE ET PREUVE DES HEURES DE TRAVAIL EFFECTUEES

Selon l'article L. 3121-33 du code du travail, pris pour l'application de l'article 4 de la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, recodifiée par la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie

d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Les dispositions de l'article L. 3171-4 du code du travail relatives à la répartition de la charge de la preuve des heures de travail effectuées entre l'employeur et le salarié ne sont pas applicables à la preuve du respect des seuils et plafonds, prévus tant par le droit de l'Union européenne que par le droit interne, qui incombe à l'employeur.

Ayant relevé que l'employeur qui détenait les plannings d'une salariée et disposait de l'ensemble des éléments de preuve concernant l'organisation du temps de travail dans ses établissements ne démontrait pas, ni ne prétendait pas avoir respecté les temps de pause prévus par l'article L. 3121-33 du code du travail, la cour d'appel, qui n'a pas modifié les termes du litige, a, par ses seuls motifs, légalement justifié sa décision.

Cass. Soc. 20 Février 2013, pourvoi n°11-21.599

TEMPS DE PAUSE ET TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Constitue un travail effectif, le temps pendant lequel le salarié est tenu de rester sur le lieu de travail dans des locaux déterminés imposés par l'employeur, peu important les conditions d'occupation de tels locaux, afin de répondre à toute nécessité d'intervention sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Ayant constaté que, pendant leur temps de " pause ", les salariés étaient tenus de demeurer dans les locaux, dans une salle qualifiée de base-vie, qu'ils pouvaient être appelés à tout moment pour effectuer des interventions immédiates de sécurité, lesquelles étaient fréquentes, tant pendant le sommeil que pendant les repas, devaient se conformer aux directives de leur employeur et rester à sa disposition, de sorte qu'ils ne pouvaient vaquer librement à des occupations personnelles, la cour d'appel a exactement décidé que cette période constituait un temps de travail effectif qui devait être rémunéré comme tel.

Cass. Soc. 20 Février 2013, pourvoi n°11-26.401



COMPETENCE EN MATIERE DE CONTESTATION D'UNE CONVENTION COLLECTIVE

Toute contestation portant sur la légalité ou l'application ou la dénonciation d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise conclu en application de l'article L.134-1 devenu les articles L.2233-1 et L.2233-2 du code du travail, relève, sauf loi contraire, de la compétence judiciaire, hormis le cas où la contestation concerne des dispositions qui n'ont pas pour objet la détermination des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que des garanties sociales des personnels des entreprises et établissements publics visés par ces textes mais qui régissent l'organisation du service public.

Cass. Soc. 6 Février 2013, pourvoi n°11-26.604

DE L'AUDIENCE ELECTORALE D'UNE ORGANISATION SYNDICALE

L'audience électorale d'une organisation syndicale constitue l'un des critères fixés par la loi pour que lui soit reconnue la qualité de syndicat représentatif et peuvent, par conséquent, présenter également des candidats au premier tour des élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, les syndicats non représentatifs répondant aux conditions définies par les articles L.2314-3 et L.2324-4 du code du travail.

En vue de permettre à ces syndicats de préparer les élections, leur a été reconnu le droit, dès lors qu'ils ont constitué une section syndicale, d'en désigner un représentant.

Cette faculté est instituée par l'article L.2142-1-1 du code du travail tant au niveau de l'entreprise que de l'établissement.

Il s'ensuit qu'un syndicat représentatif dans l'entreprise, qui ne saurait, dans un établissement où il n'a pas été reconnu représentatif, bénéficier de moins de prérogatives que celles reconnues aux syndicats non représentatifs, est en droit, faute de pouvoir procéder à la désignation d'un délégué syndical, de désigner un représentant de la section syndicale dans cet établissement, peu important qu'il ait désigné un délégué syndical central sur le fondement des dispositions de l'article L.2143-5 du code du travail.

Cass. Soc. 13 Février 2013, pourvoi n°12-19.663

LE RECOURS AU VOTE PAR CORRESPONDANCE POUR LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES N'EST CONTRAIRE A AUCUNE REGLE D'ORDRE PUBLIC

Sauf disposition légale différente, les clauses du protocole préélectoral sont soumises aux conditions de validité définies par les articles L.2314-3-1 et L.2324-4-1 du code du travail.

Il s'ensuit que lorsque le protocole d'accord préélectoral répond à ces conditions, il ne peut être contesté devant le juge judiciaire qu'en ce qu'il contiendrait des stipulations contraires à l'ordre public, notamment en ce qu'elles méconnaîtraient les principes généraux du droit électoral.

Si le vote physique est la règle en l'absence de dispositions conventionnelles dérogatoires, le recours au vote par correspondance pour les élections professionnelles n'est contraire à aucune règle d'ordre public.

Cass. Soc. 13 Février 2013, pourvoi n°11-25.696

LA RESPONSABILITE PECUNIAIRE DU SALARIE A L'EGARD DE SON EMPLOYEUR NE PEUT RESULTER QUE DE SA FAUTE LOURDE

La responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que de sa faute lourde.

Pour condamner un salarié au paiement d'une somme en réparation du préjudice subi par l'employeur, l'arrêt d'une Cour d'Appel retient que le salarié ne conteste pas avoir délibérément trompé l'employeur sur son identité et sa situation sur le territoire français et que son attitude a causé un préjudice certain à l'employeur qui, d'une part, a été soupçonné de travail dissimulé et, d'autre part, a subi les répercussions de l'interpellation d'un de ses agents de sécurité chez un client.

Mais en statuant ainsi, sans caractériser une faute lourde du salarié, la cour d'appel a violé le principe susvisé.

Cass. Soc. 13 Février 2013, pourvoi n°11-23.920

LE DELAI POUR LICENCIER N'EST NI SUSPENDU, NI INTERROMPU PENDANT LA PERIODE DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL PROVOQUE PAR UN ACCIDENT DU TRAVAIL, UNE MALADIE PROFESSIONNELLE OU UNE MALADIE NON PROFESSIONNELLE DU SALARIE

Pour rejeter la demande d'une salariée pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, un arrêt de Cour d'Appel retient que l'entretien préalable au licenciement s'est tenu avant l'arrêt-maladie consécutif à un accident de trajet.

Il ajoute que la salariée a fait une déclaration d'accident du travail le 11 Avril 2008, donc postérieurement à l'entretien préalable (17 Mars 2008), à la suite de laquelle la caisse primaire d'assurance maladie a diligemment une instruction sur la cause de l'arrêt de travail.

L'employeur, auquel ont été communiquées les conclusions de cette enquête le 13 Mai 2008 et qui a aussitôt notifié le licenciement par lettre du 14 Mai 2008, s'est donc trouvé dans l'impossibilité de notifier le licenciement dans le délai imparti par l'article L.1332-2 du code du travail.

La Cour de cassation censure cette décision : Pour la Cour suprême, le licenciement disciplinaire doit intervenir dans le délai d'un mois à compter de la date de l'entretien préalable et ce délai n'est ni suspendu, ni interrompu pendant la période de suspension du contrat de travail provoquée par un accident de travail, une maladie professionnelle ou une maladie non professionnelle du salarié.

Cass. Soc. 27 Février 2013, pourvoi n°11-27.130

L'ABSENCE DE COMMUNICATION DES HORAIRES DE TRAVAIL FAIT PRESUMER QUE L'EMPLOI EST A TEMPS COMPLET

Selon l'article L.3123-14, 3° du code du travail, le contrat écrit doit mentionner les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié.

Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié.

Il en résulte qu'en l'absence de stipulations relatives au jour du mois auxquels sont communiqués par écrit les horaires de travail des salariés des entreprises et association d'aide à domicile, ceux-ci doivent l'être avant le début de chaque mois.

L'absence d'une telle communication fait présumer que l'emploi est à temps complet et il incombe alors à l'employeur de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

Cass. Soc. 20 Février 2013, pourvoi n°11-24.012