



La Lettre

RH/Social - AVRIL 2013

VOTRE GESTIONNAIRE PAIE VOUS INFORME...

INFOS

TRANSMISSION DU CDD AU SALARIÉ AU PLUS TARD DANS LES DEUX JOURS SUIVANT L'EMBAUCHE SOUS PEINE DE REQUALIFICATION EN CDI

Au mois de juin 2009, deux salariés ont été engagés par une société de vignobles en qualité d'ouvriers agricoles chargés des travaux de relevage de la vigne pour une durée d'un mois.

Au terme des contrats, l'employeur a remis aux salariés la partie du titre emploi simplifié agricole (TESA), correspondant au contrat de travail.

Les salariés ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande en requalification des contrats de travail à durée déterminée en contrats à durée indéterminée et en paiement de diverses sommes.

Condamné, l'employeur a formé un pourvoi en cassation aux termes duquel il soutient que si les dispositions de l'article L.1242-12 du code du travail imposent à l'employeur d'établir par écrit, en y faisant figurer certaines mentions, le contrat de travail à durée déterminée, sont sanctionnées par la requalification du contrat, il n'en va pas de même de celles de l'article L.1212-13 du même code, selon lesquelles le contrat est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.

Il ajoute qu'en sanctionnant par la requalification du contrat la seule absence de transmission dans les deux jours d'un titre emploi simplifié agricole, sans rechercher si le contrat n'avait pas été établi par écrit, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.1242-12 et L.1245-1 du code du travail.

La Cour de cassation rejette le pourvoi : elle rappelle à ce titre que le contrat de travail à durée déterminée doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche et que sa transmission tardive équivaut à une absence d'écrit qui entraîne requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée.

Elle ajoute que selon l'article L.712-1 du code rural et de la pêche maritime, l'employeur qui, au moment de l'embauche d'un salarié par contrat à durée déterminée, à l'exclusion des contrats visés à l'article L.1242-3 du code du travail, remet au salarié et adresse à la caisse de mutualité sociale agricole les parties qui leur sont respectivement destinées du document appelé " titre emploi simplifié agricole " est réputé satisfaire aux obligations prévues par les articles L.1242-12 et L.1242-13 du code du travail.

Ayant constaté que les contrats de travail à durée déterminée avaient été conclus pour une durée d'un mois et que l'employeur n'avait remis aux salariés la partie du TESA correspondant au contrat de travail qu'à la fin de la dernière journée de travail, la cour d'appel a exactement décidé que la relation de travail de chacun des salariés devait être requalifiée en contrat à durée indéterminée.

Cass. Soc. 13 Mars 2013, pourvoi n°11-28.687



RENONCIATION A LA CLAUSE DE NON CONCURRENCE EN CAS DE DISPENSE D'EXECUTION DU PREAVIS PAR LE SALARIÉ

En cas de rupture du contrat de travail avec dispense d'exécution du préavis par le salarié, la date à partir de laquelle celui-ci est tenu de respecter l'obligation de non-concurrence, la date d'exigibilité de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence et la date à compter de laquelle doit être déterminée la période de référence pour le calcul de cette indemnité sont celles du départ effectif de l'entreprise.

Il en résulte que l'employeur qui dispense le salarié de l'exécution de son préavis doit, s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, le faire au plus tard à la date du départ effectif de l'intéressé de l'entreprise, nonobstant stipulations ou dispositions contraires.

Cass. Soc. 13 Mars 2013, pourvoi n°11-21.150

LORSQUE L'ABSENCE PROLONGEE DU SALARIE POUR CAUSE DE MALADIE RESULTE D'UN MANQUEMENT DE L'EMPLOYEUR A L'OBLIGATION DE SECURITE, SES CONSEQUENCES SUR LE FONCTIONNEMENT DE L'ENTREPRISE NE PEUVENT ÊTRE INVOQUEES POUR JUSTIFIER UN LICENCIEMENT



Une salariée, engagée le 22 janvier 2007 par une société en qualité de chef de produits senior, a été licenciée par lettre du 23 novembre 2007 pour absences prolongées et répétées perturbant l'organisation et le bon fonctionnement de l'entreprise.

Pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt de la Cour d'Appel retient qu'elle n'a à aucun moment alerté son employeur quant à l'existence de la situation de stress anormal qu'elle soutient avoir vécu, ni davantage pris attache avec la médecine du travail et qu'elle reste taiseuse quant aux mesures limitativement énumérées par la loi que celui-ci aurait dû prendre et les éléments qui auraient dû l'alerter quant à

l'existence de la situation dénoncée.

La Cour de cassation censure une telle décision et rappelle que lorsque l'absence prolongée du salarié pour cause de maladie résulte d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat, ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ne peuvent être invoquées pour justifier un licenciement.

Aussi, dès lors que la Cour d'Appel n'a pas recherché si, comme il était soutenu par la salariée, elle n'avait pas été exposée à un stress permanent et prolongé à raison de l'existence d'une situation de surcharge de travail conduisant à un épuisement professionnel de nature à entraîner une dégradation de son état de santé susceptible de caractériser un lien entre la maladie de la salariée et un manquement de l'employeur à son obligation

de sécurité, elle n'a pas donné de base légale à sa décision.

Cass. Soc. 13 Mars 2013, pourvoi n°11-22.082

DE LA DESIGNATION D'UN REPRESENTANT DE SECTION SYNDICAL

L'article L.2142-1-1 du code du travail n'interdit pas au syndicat de désigner en qualité de représentant de la section syndicale un salarié qui exerçait avant les élections les fonctions de délégué syndical.

Cass. Soc. 20 Mars 2013, pourvoi n°11-26.836

DE LA REITERATION D'UN COMPORTEMENT FAUTIF DEJA SANCTIONNE



Si le licenciement d'un salarié prononcé en violation du statut protecteur est atteint de nullité et ouvre droit pour ce salarié à sa réintégration s'il l'a demandée et, dans ce cas, au versement d'une indemnité compensatrice de ses salaires jusqu'à sa réintégration qui constitue la sanction de la méconnaissance de son statut protecteur, le salarié ne peut prétendre au paiement d'une autre indemnité à ce titre ;

Cass. Soc. 26 Mars 2013, pourvoi n°11-27.964

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



LES RISQUES DU LEAN MANAGEMENT

Inspiré de la méthode lancée par le constructeur automobile japonais Toyota dans les années soixante-dix, le lean management - méthode d'amélioration continue par l'élimination des gaspillages – suscite la polémique car si elle permet d'alléger les coûts, elle alourdit la charge psychosociale supportée par les salariés.

Lire toute l'étude en [cliquant ici](#)

PROTOCOLE ELECTORAL ET ELIGIBILITE AU C

Un protocole préélectoral, même signé aux conditions de validité prévues par l'article L.2324-4-1 du code du travail, ne peut exclure de l'éligibilité au comité d'entreprise, et par suite du droit à y être désigné représentant syndical, des salariés qui remplissent les conditions légales pour en être membres.

Ainsi, le tribunal d'instance, qui a constaté que le salarié ne disposait pas d'une délégation écrite particulière d'autorité et que les éléments qui lui étaient soumis, et notamment la fiche de poste du salarié, n'établissaient pas qu'il soit amené à représenter l'employeur devant les institutions représentatives du personnel, en a exactement déduit qu'il pouvait être désigné représentant syndical au comité d'entreprise.

Cass. Soc. 20 Mars 2013, pourvoi n°12-11.702

ENCORE PLUS D'INFOS

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

www.rheaconcept.fr



Le salarié qui a attendu plus de quatre années après l'expiration de la période de protection pour demander sa réintégration ainsi qu'une indemnisation courant à compter de la date de son éviction de l'entreprise, sans pouvoir justifier de ce délai commet un abus dans l'exercice de ce droit à indemnisation.

Cass. Soc. 26 Mars 2013, pourvoi n°11-27.996

LES PRINCIPES DE NEUTRALITE ET DE LAÏCITE DU SERVICE PUBLIC SONT APPLICABLES A L'ENSEMBLE DES SERVICES PUBLICS, Y COMPRIS LORSQUE CEUX-CI SONT ASSURES PAR DES ORGANISMES DE DROIT PRIVE

Une salariée a été engagée par contrat de travail à durée indéterminée le 4 septembre 2001 par la caisse primaire d'assurance maladie en qualité de technicienne prestations maladie.

Le règlement intérieur de la caisse a été complété le 10 février 2004 par une note de service interdisant « *le port de vêtements ou d'accessoires positionnant clairement un agent comme représentant un groupe, une ethnie, une religion, une obédience politique ou quelque croyance que ce soit* » et notamment « *le port d'un voile islamique, même sous forme de bonnet* ».

Elle a été licenciée pour cause réelle et sérieuse le 29 juin 2004 aux motifs qu'elle portait un foulard islamique en forme de bonnet.

Elle a saisi la juridiction prud'homale le 24 mai 2005 en nullité de son licenciement en soutenant que celui-ci était discriminatoire au regard de ses convictions religieuses.

Pour la Cour de cassation, les principes de neutralité et de laïcité du service public sont applicables à l'ensemble des services publics, y compris lorsque ceux-ci sont assurés par des organismes de droit privé.

Si les dispositions du code du travail ont vocation à s'appliquer aux agents des caisses primaires d'assurance maladie, ces derniers sont toutefois soumis à des contraintes spécifiques résultant du fait qu'ils participent à une mission de service public, lesquelles leur interdisent notamment de manifester leurs croyances religieuses par des signes extérieurs, en particulier vestimentaires.

En l'espèce, la salariée exerçait ses fonctions dans un service public en raison de la nature de l'activité exercée par la caisse, qui consiste notamment à délivrer des prestations maladie aux assurés sociaux ; elle travaillait en particulier comme « *technicienne de prestations maladie* » dans un centre accueillant en moyenne six cent cinquante usagers par jour, peu important que la salariée soit ou non directement en contact avec le public.

Aussi, la restriction instaurée par le règlement intérieur de la caisse était nécessaire à la mise en œuvre du principe de laïcité de nature à assurer aux yeux des usagers la neutralité du service public.

Cass. Soc. 19 Mars 2013, pourvoi n°12-11.690

EN MATIERE DE PREVOYANCE, L'EGALITE DE TRAITEMENT NE S'APPLIQUE QU'ENTRE LES SALARIES RELEVANT D'UNE MEME CATEGORIE PROFESSIONNELLE

Un employeur a, par décision unilatérale, mis en place au bénéfice de ses salariés une mutuelle d'entreprise avec un financement différent selon les catégories professionnelles, l'employeur prenant en charge l'intégralité des cotisations dues par les cadres et agents de maîtrise, mais seulement 60 % de celles dues par les autres catégories de son personnel.

Des salariés exclus de la prise en charge intégrale des cotisations mutualistes, invoquant le principe d'égalité de traitement, ont saisi le juge prud'homal de demandes tendant au remboursement des contributions supportées par eux.

Condamné, l'employeur a saisi la Cour de cassation d'un pourvoi aux termes duquel il rappelle que les jugements rendus et contestés retiennent que la seule différence de catégorie professionnelle ne peut justifier en elle-même une différence de traitement et qu'il se bornerait à alléguer, pour justifier la différence de traitement entre les cadres et les non cadres dans le régime de prévoyance qu'il avait mis en place, une volonté d'attirer et de fidéliser les cadres, sans produire d'élément étayant cette affirmation et sans s'expliquer sur la pertinence du moyen choisi pour atteindre cet objectif.

Selon lui, la différence de catégorie professionnelle peut en elle-même justifier une différence de traitement au regard d'un avantage, les salariés n'étant pas, du fait de leur différence catégorielle, placés dans une même situation.

La Cour de cassation censure la décision des juges du fonds : en raison des particularités des régimes de prévoyance couvrant les risques maladie, incapacité, invalidité, décès et retraite, qui reposent sur une évaluation des risques garantis, en fonction des spécificités de chaque catégorie professionnelle, prennent en compte un objectif de solidarité et requièrent dans leur mise en œuvre la garantie d'un organisme extérieur à l'entreprise, l'égalité de traitement ne s'applique qu'entre les salariés relevant d'une même catégorie professionnelle.

Cass. Soc. 13 Mars 2013, pourvoi n°11-20.49

L'EMPLOYEUR QUI A CONNAISSANCE DE FAITS COMMIS PAR UN SALARIE PROTEGE PEU DE TEMPS AVANT L'EXPIRATION DE LA PERIODE DE PROTECTION PEUT-IL, DE MANIERE LICITE, ENGAGER UNE PROCEDURE DE LICENCIEMENT SANS OBTENIR UNE DECISION D'AUTORISATION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL ?

Un expert comptable et commissaire aux comptes travaille au sein d'un cabinet depuis 1985.

Il a été élu le 25 juin 2004, délégué du personnel suppléant au sein de la société. Il a été convoqué le 18 décembre 2006 à un entretien préalable au licenciement, et licencié pour faute lourde le 9 janvier 2007.

Il a saisi le conseil de prud'hommes pour demander l'annulation de son licenciement, ainsi que des dommages et intérêts pour harcèlement moral.

Il a sollicité en outre devant la cour d'appel, en 2011, sa réintégration.

La Cour d'Appel a jugé nul le licenciement du salarié, a ordonné la réintégration du salarié, et a condamné l'employeur au paiement de diverses indemnités.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation aux termes duquel il soutient que l'inspecteur du travail n'est plus compétent pour autoriser le licenciement d'un salarié au terme de la période légale de protection.



Selon lui, il en résulte que l'employeur, qui a connaissance de faits commis par le salarié très peu de temps avant l'expiration de la période de protection et qui ne peut, compte tenu des délais, mettre en œuvre une procédure administrative lui permettant d'obtenir une décision d'autorisation avant la date d'expiration de cette période de protection, peut, de manière licite, engager une procédure de licenciement sur le

fondement du droit commun du licenciement.

En cette hypothèse, l'employeur peut procéder au licenciement sans autorisation administrative après la fin de la protection, même si les faits reprochés au salarié sont antérieurs à cette date.

La Cour de cassation rejette le pourvoi : l'employeur est tenu de demander l'autorisation administrative de licencier un salarié lorsque ce dernier bénéficie du statut protecteur à la date de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable au licenciement, peu important que le courrier prononçant le licenciement soit envoyé postérieurement à l'expiration de la période de protection.

Le tribunal, qui a constaté que le salarié bénéficiait du statut protecteur jusqu'au 24 décembre 2006, et qu'il avait été convoqué à un entretien préalable au licenciement le 18 décembre 2006, en a exactement déduit que le licenciement, prononcé sans observation des formalités protectrices, était nul.

Cass. Soc. 26 Mars 2013, pourvoi n°11-27.996

LE PRINCIPE DE LAÏCITE N'EST PAS APPLICABLE AUX SALARIES DES EMPLOYEURS DE DROIT PRIVE QUI NE GERENT PAS UN SERVICE PUBLIC

Suivant contrat à durée indéterminée du 1er janvier 1997, lequel faisait suite à un emploi solidarité du 6 décembre 1991 au 6 juin 1992 et à un contrat de qualification du 1er décembre 1993 au 30 novembre 1995, une salariée a été engagée en qualité d'éducatrice de jeunes enfants exerçant les fonctions de directrice adjointe d'une crèche et d'une halte-garderie gérée par une association.

Ayant bénéficié en mai 2003 d'un congé maternité suivi d'un congé parental jusqu'au 8 décembre 2008, elle a été convoquée par lettre du 9 décembre 2008 à un entretien préalable en vue de son éventuel licenciement, avec mise à pied à titre conservatoire, et licenciée le 19 décembre 2008 pour faute grave aux motifs notamment qu'elle avait contrevenu aux dispositions du règlement intérieur de l'association en portant un voile islamique.

S'estimant victime d'une discrimination au regard de ses convictions religieuses, la salariée a saisi la juridiction prud'homale le 9 février 2009, à titre principal, en nullité de son licenciement.

Pour dire le licenciement fondé et rejeter la demande de nullité du licenciement, l'arrêt de la Cour d'Appel retient que les statuts de l'association précisent que celle-ci a pour but de développer une action orientée vers la petite enfance en milieu défavorisé et d'œuvrer pour l'insertion sociale et professionnelle des femmes du quartier, qu'elle s'efforce de répondre à l'ensemble des besoins collectifs émanant des familles, avec comme objectif la revalorisation de la vie locale, sur le plan professionnel, social et culturel sans distinction d'opinion politique ou confessionnelle.

Conformément à ces dispositions la crèche doit assurer une neutralité du personnel dès lors qu'elle a pour vocation d'accueillir tous les enfants du quartier quelle que soit leur appartenance culturelle ou religieuse.

La Cour d'Appel ajoute que ces enfants, compte tenu de leur jeune âge, n'ont pas à être confrontés à des manifestations ostentatoires d'appartenance religieuse.

Tel est le sens des dispositions du règlement intérieur entré en vigueur le 15 juillet 2003,

lequel, au titre des règles générales et permanentes relatives à la discipline au sein de l'association, prévoit que le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'exercice de l'ensemble des activités développées par l'association, tant dans les locaux de la crèche ou ses annexes qu'en accompagnement extérieur des enfants confiés à la crèche.

Les restrictions ainsi prévues apparaissent dès lors justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché au sens des articles L.1121-1 et L.1321-3 du code du travail.

Bien plus, il résultait des pièces fournies, notamment de l'attestation d'une éducatrice de jeunes enfants, que la salariée, au titre de ses fonctions, était en contact avec les enfants.

La salariée a formé un pourvoi en cassation : la Cour suprême censure cette décision et retient que le principe de laïcité instauré par l'article 1er de la Constitution n'est pas applicable aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public.

Il ne peut, dès lors, être invoqué pour les priver de la protection que leur assurent les dispositions du code du travail.

Il résulte des articles L.1121-1, L.1132-1, L.1133-1 et L.1321-3 du code du travail que les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché.

Le règlement intérieur de l'association prévoit que « *le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'exercice de l'ensemble des activités développées par l'association, tant dans les locaux de la crèche ou ses annexes qu'en accompagnement extérieur des enfants confiés à la crèche* », ce dont il se déduisait que la clause du règlement intérieur, instaurant une restriction générale et imprécise, ne répondait pas aux exigences de l'article L.1321-3 du code du travail et que le licenciement, prononcé pour un motif discriminatoire, était nul, sans qu'il y ait lieu d'examiner les autres griefs visés à la lettre de licenciement.

Cass. Soc. 19 Mars 2013, pourvoi n°11-28.845

QUALITE DE CADRE DIRIGEANT, ET CONTRAT DE TRAVAIL PREVOYANT UNE REMUNERATION SUR LA BASE DE 35H

Un salarié a été engagé le 2 janvier 2007 en qualité de « directeur commercial détail » cadre niveau VII, coefficient 600, par une société.

Il a été licencié pour faute lourde le 11 octobre 2008, l'employeur lui reprochant les termes d'une lettre, cosignée par trois collègues et adressée le 11 septembre 2008 aux membres du conseil d'administration et aux dirigeants de la société mère.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes d'indemnités au titre de la rupture, ainsi que de rappels de salaire pour heures supplémentaires.

La Cour d'Appel a écarté la qualité de cadre dirigeant du salarié et a condamné l'employeur en conséquence à payer à l'intéressé certaines sommes à titre d'heures supplémentaires et de repos compensateurs ainsi qu'à lui remettre un bulletin de salaire récapitulatif et une attestation pôle emploi rectifiée.

L'employeur a saisi la Cour de cassation : selon lui, sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, exclusive de la législation sur les heures supplémentaires, les cadres auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

Or, tel était le cas du salarié concerné. Oui mais la Cour de cassation va malgré tout rejeter le pourvoi dès lors que le contrat de travail du salarié prévoyait qu'il ne pourrait refuser d'effectuer les heures supplémentaires qui lui seraient demandées et que son horaire de travail était celui en vigueur dans l'entreprise.

Cass. Soc. 27 Mars 2013, pourvoi n°11-19.734

TRANSFERT AUX GERANTS NON SALARIES DE L'EXPLOITATION D'UNE SUCCURSALE, DES CONTRATS DE TRAVAIL ET DU POUVOIR DE LICENCIE LE PERSONNEL PASSE A SON SERVICE

Une salariée a été engagée à compter du 1er avril 1984, en qualité de caissière par une société exploitant un commerce d'alimentation de type supérette.

Elle a été promue chef de magasin le 1er novembre 1991.

Son contrat de travail a été repris par une autre société le 15 février 2008.

Par lettre datée du 16 février 2008, le gérant a indiqué à l'intéressée qu'en qualité de cogérant non salarié du magasin, il était devenu son nouvel employeur.

La salariée été licenciée le 17 juillet 2008 par le gérant et son épouse pour motif économique. Elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes à l'encontre des gérants et de la société.

La salariée soutient qu'est nul le licenciement prononcé par une autre personne que l'employeur ou son représentant.

Elle ajoute qu'en application de l'article L.1224-1 du code du travail, les contrats de travail ne sont transférés à un nouvel employeur qu'à la condition qu'ait été transférée une entité économique ayant un caractère autonome.

Selon elle, tel n'est pas le cas lorsque le propriétaire d'une succursale de commerce de détail ayant la qualité d'employeur en confie la gérance à un mandataire-gérant non salarié dans le cadre des dispositions de l'article L.7322-2 du code du travail, le gérant ayant alors la qualité de mandataire du propriétaire de la succursale et partant, celle de chef d'établissement.

Elle conclut en soutenant que le propriétaire de la succursale a la qualité d'employeur, tant à l'égard du mandataire gérant, qu'à l'égard des salariés de la succursale qu'il a engagés. Déboutée de l'intégralité de ses demandes par les juges du fonds, elle s'est pourvue en cassation.

La Cour de cassation rejette son pourvoi : après avoir retenu à bon droit que le contrat de cogérance avait entraîné le transfert aux gérants non salariés de l'exploitation de la succursale, emportant transfert du contrat de travail de la salariée qui y était affectée, la cour d'appel a constaté que le maintien d'un lien de subordination entre cette dernière et la société, après ce changement d'employeur, n'était pas démontré et que le contrat de cogérance ne privait pas le gérant du pouvoir de licencier le personnel passé à son service.

Cass. Soc. 27 Mars 2013, pourvoi n°11-27.641

SAUF ABUS, LE SALARIE JOUIT, DANS L'ENTREPRISE ET EN DEHORS DE CELLE- CI, DE SA LIBERTE D'EXPRESSION

Pour dire le licenciement d'un salarié fondé sur une faute grave, une cour d'appel, tout en admettant que les termes de la lettre litigieuse n'étaient pas injurieux, a relevé que les termes employés tels que « *décisions incohérentes et contradictoires qui compromettent la pérennité de l'entreprise* », comme ceux de « *désordre interne, détournement, abus d'autorité, conséquences financières et sociales désastreuses* » n'en sont pas moins violents et dénués de nuance.

Pour la Cour d'Appel, leur usage a pour seule finalité de caractériser l'incurie et l'impéritie du président de la société.

Bien plus, le courrier litigieux dépasse les standards habituels de communication au sein de l'entreprise, décrit de façon tendancieuse des situations qui s'apparentent à des actes de malveillance, fait une présentation volontairement alarmiste de la situation économique et sociale de l'entreprise, répand des rumeurs sur le devenir de la société et la précarité de la situation des salariés et manifeste l'intention de ses auteurs de mettre en cause et de déstabiliser son président et que ce comportement est d'autant plus fautif qu'il est le fait de cadres supérieurs disposant d'une large autonomie et d'une autorité non négligeable dans l'entreprise qui s'adressent directement et collectivement aux nouveaux actionnaires du groupe, à un moment où la société employeur était en pleine réorganisation.

La Cour de cassation censure cette décision : selon la Cour suprême, sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression ; il ne peut être

apporté à celle-ci que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

Or, la lettre litigieuse, adressée aux membres du conseil d'administration et aux dirigeants de la société mère, ne comportait pas, comme la Cour d'Appel l'avait elle-même relevé, de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs.

Cass. Soc. 27 Mars 2013, pourvoi n°11-19.734



LE SALARIE REINTEGRE PEUT- IL PRETENDRE A D'AUTRES INDEMNITES QUE CELLE COMPENSATRICE DE SES SALAIRES ?

Si le licenciement d'un salarié prononcé en violation du statut protecteur est atteint de nullité et ouvre droit pour ce salarié à sa réintégration s'il l'a demandée et, dans ce cas, au versement d'une indemnité compensatrice de ses salaires jusqu'à sa réintégration qui constitue la sanction de la méconnaissance de son statut protecteur, le salarié ne peut prétendre au paiement d'une autre indemnité à ce titre ;

Cass. Soc. 26 Mars 2013, pourvoi n° 11-27.964