



La Lettre

RH/Social - MAI 2013

VOTRE GESTIONNAIRE PAIE VOUS INFORME...

INFOS

UN DELEGUE DU PERSONNEL ELU SUR PRESENTATION D'UNE ORGANISATION SYNDICALE DETERMINEE PEUT-IL ACCEPTER D'ÊTRE DESIGNE SIMULTANEMENT EN TANT QUE DELEGUE SYNDICAL PAR UNE AUTRE ORGANISATION CONCURRENTE ?

Lors des élections professionnelles organisées au sein d'une société, un salarié a été élu membre du comité d'entreprise et délégué du personnel au sein d'un des établissements, sous une étiquette syndicale, puis désigné délégué syndical du même organisme au sein du même établissement.

L'employeur a saisi le Tribunal d'instance d'une requête en annulation de la désignation du salarié en qualité de délégué syndical par deuxième syndicat.

Pour ce faire, il argue de ce qu'un délégué du personnel ayant été élu sur présentation d'une organisation syndicale déterminée ne peut, sans créer un risque de conflit d'intérêts entre ses mandants, accepter d'être désigné simultanément en tant que délégué syndical, par une autre organisation concurrente.

Il ajoute que l'affiliation à un syndicat est un élément essentiel du vote des électeurs qui sont désormais associés à la désignation de leurs représentants syndicaux.



Le 1^{er} mars 2012, il a été désigné délégué syndical au sein du même établissement mais sous couvert d'une autre étiquette syndicale.

Le salarié a démissionné de son premier mandat de délégué syndical mais a conservé ceux d'élu au comité d'entreprise et de délégué du personnel.

La Cour de cassation rejette l'argumentation défendue par l'employeur et retient que dès lors qu'un salarié remplit les conditions prévues par la loi pour être désigné délégué syndical, il n'appartient qu'au syndicat désignataire d'apprécier s'il est en mesure de remplir sa mission, peu important que ce salarié ait précédemment exercé des fonctions de représentant d'un autre syndicat ou qu'il ait été élu lors des dernières élections sur des listes présentées par un autre syndicat.



ORGANISATION DU TRAVAIL - 5 ENJEUX MAJEURS A RELEVER

L'organisation du travail s'adapte en permanence aux changements de la société. Sandra Enlart et Olivier Charbonnier, fondateurs d'un laboratoire d'innovation et de prospective, dessinent les principaux enjeux à relever pour l'entreprise dans leur livre "A quoi ressemblera le travail demain ?"

Les Echos: Article du 8 Février 2013

CLAUDE DE NON CONCURRENCE ET CONTRAT DE GERANCE NON SALARIE DE SUCCURSALE DE MAISON D'ALIMENTATION DE DETAIL

En application du principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle et de l'article L.7322-1 du code du travail, une clause de non-concurrence stipulée dans le contrat d'un gérant non salarié de succursale de maison d'alimentation de détail n'est licite que si elle comporte l'obligation pour la société de distribution de verser au gérant une contrepartie financière.

La stipulation d'une clause de non-concurrence nulle cause nécessairement un préjudice au gérant.

Cass. Soc. 9 Janvier 2013, pourvoi n°11-26.418

LA CLAUSE CONTRACTUELLE QUI PERMET A UN SALARIE DE ROMPRE SON CONTRAT DE TRAVAIL ET DE BENEFICIER D'UNE INDEMNITE DITE « GOLDEN PARACHUTE » EST-ELLE LICITE ?

Un salarié a été engagé le 1^{er} Septembre 2005 par une société, en qualité de directeur Europe du Sud et Amérique.

L'article 13 de son contrat de travail stipulait que « dans les cas où, au cours des 24 mois suivant la date d'effet, le président du directoire viendrait à quitter la société, ou un changement de contrôle portant sur plus de 33 % du capital de la société viendrait à survenir, le salarié pourra quitter la société et obtenir une indemnité équivalente au double de la rémunération totale perçue au cours des 12 mois précédant le fait générateur ».

Le 8 Juin 2006, le salarié a été nommé membre du directoire de la société.

A la suite de la démission, le 22 Septembre 2006, du Président du Directoire et de son remplacement, le salarié a, par courrier du 10 Novembre 2006 invoquant les stipulations de son contrat de travail, démissionné.

Il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de l'indemnité prévue par l'article 13 de son contrat.

L'employeur a toujours refusé de verser le montant de cette indemnité aux motifs qu'une obligation de payer de cause ne peut avoir aucun effet.

En effet, selon lui, est dépourvue de cause l'obligation de payer au salarié une indemnité contractuelle de rupture dite « golden parachute » qui trouve son fait générateur dans la seule décision d'un tiers au contrat de travail ou de circonstances extérieures à ce contrat, parmi lesquelles, notamment le départ du Président du Directoire de la Société employeur ou un changement de contrôle portant sur un pourcentage déterminé du capital de la société.

La clause permettant au salarié de rompre dans ces circonstances son contrat de travail et de bénéficier du versement d'une indemnité dite « golden parachute » ne trouve sa contrepartie ni dans le salaire versé, ni dans l'indemnisation d'un préjudice : en l'absence de toute contrepartie, l'obligation de l'employeur est donc privée de cause.

La Cour de cassation rejette une telle argumentation et fait droit à la demande du salarié : la clause contractuelle, qui permet au salarié de rompre le contrat de travail, ladite rupture étant imputable à l'employeur, en cas de changement de direction, de contrôle, de fusion-



absorption ou de changement significatif d'actionnariat entraînant une modification importante de l'équipe de direction, est licite dès lors qu'elle est justifiée par les fonctions du salarié au sein de l'entreprise et qu'elle ne fait pas échec à la faculté de résiliation unilatérale du contrat par l'une ou l'autre des parties.

En l'espèce, la clause litigieuse avait été convenue en raison des avantages que la société employeur tirait du recrutement de ce salarié et de l'importance des fonctions qui lui avaient été attribuées : l'obligation de l'employeur avait donc bien une cause.

Cass. Soc. 10 Avril 2013, pourvoi n°11-25.841

COMMENT EST COMPOSE LE COLLEGE DESIGNATIF DES CHSCT D'UN MÊME ETABLISSEMENT ?

Une société a demandé l'annulation d'un vote du collège désignatif des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et a sollicité du tribunal de dire que le collège désignatif sera composé des membres du comité d'établissement de la société et de tous les délégués du personnel relevant de ce comité.

Des salariés ont contesté le jugement rendu par le tribunal annulant la délibération et soutiennent qu'un CHSCT est constitué dans tout établissement de cinquante salariés et plus et qu'il est admis qu'au sein d'un même établissement plusieurs CHSCT puissent être constitués sur la base d'un secteur géographique ou d'un secteur d'activité spécifique afin de tenir compte de la particularité des attributions du CHSCT.

Les salariés ajoutent qu'aux termes de l'article L.4613-1 du code du travail, le CHSCT comprend l'employeur et une délégation de représentants du personnel dont les membres sont désignés par un collège constitué

par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel.

Il résulte, selon eux, nécessairement de ces principes combinés que lorsqu'il existe plusieurs CHSCT au sein d'un même établissement, le collège désignatif comprend chacun des membres du comité d'établissement unique et les délégués du personnel correspondant à chaque CHSCT.

La Cour de cassation ne partage pas cet avis et juge qu'en l'absence d'accord collectif en disposant autrement, le collège désignatif des CHSCT est constitué de tous les membres élus du comité d'établissement et de tous les délégués du personnel élus dans le périmètre de ce comité.

Cass. Soc. 17 Avril 2013, pourvoi n°12-19.825



INFOS



LICENCIEMENT ET GESTION D'AFFAIRES

Une salariée engagée le 19 Août 2002 en qualité d'auxiliaire de vie par un homme aveugle et âgé de 71 ans, a été licenciée par la fille de ce dernier pour faute grave, par lettre du 11 Septembre 2008.

Par ordonnance du 6 Novembre suivant, le père a été mis sous sauvegarde de justice et par jugement du 15 Mai 2009 sous tutelle, sa fille étant désignée successivement mandataire spécial et tutrice. ; la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à voir prononcer la nullité de son licenciement notifié par la fille de son employeur, ainsi qu'à obtenir diverses sommes au titre de rappel de salaires, de résiliation judiciaire et de dommages-intérêts,

Elle a été déboutée de l'intégralité de ses demandes et a formé un pourvoi en cassation.

La Cour suprême a relevé que la fille de l'employeur, devenue ultérieurement tutrice de son père, était, depuis que ce dernier se trouvait dans l'incapacité de s'occuper de ses affaires en raison de la dégradation de son état de santé, l'interlocutrice habituelle de la salariée dans l'exécution de son contrat de travail.

Compte tenu du caractère conservatoire pour les intérêts de l'employeur de la mesure de licenciement prononcé pour faute grave consistant dans une atteinte à son patrimoine, la chambre sociale a relevé que la Cour d'Appel avait parfaitement caractérisé les conditions de la gestion d'affaires, et a justement décidé que le licenciement avait été valablement prononcé.

Cass. Soc. 29 Janvier 2013, pourvoi n°11-23.267

ENCORE PLUS D'INFOS

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

www.rheaconcept.fr

Lorsque deux jours fériés chômés coïncident, le salarié ne peut prétendre à l'attribution de ces deux jours ou au paiement d'une indemnité qu'à la condition qu'une convention collective garantisse un nombre déterminé de jours chômés correspondant aux jours de fêtes légales ou qu'elle prévoie le paiement d'un nombre déterminé de jours fériés dans l'année.

Cass. Soc. 17 Janvier 2013, pourvoi n°11-17.745



UN AGENT PUBLIC MIS A LA DISPOSITION D'UN ORGANISME DE DROIT PRIVE POUR ACCOMPLIR UN TRAVAIL POUR LE COMPTE DE CELUI-CI ET SOUS SA DIRECTION RELEVE-T-IL DES DISPOSITIONS RELATIVES A L'ELECTORAT ET L'ELIGIBILITE DES SALARIES MIS A DISPOSITION ?



Par convention, un Centre hospitalier a mis à la disposition d'un groupement d'intérêt économique (GIE) de radiologues six fonctionnaires hospitaliers pour assurer le fonctionnement d'un appareil « IRM » dans les locaux de l'établissement hospitalier.

L'union locale des syndicats CGT a demandé au GIE, qui emploie six salariés de droit privé, que soient organisées les élections des délégués du personnel.

En l'absence de réponse favorable, le syndicat a saisi le tribunal d'instance pour que soit ordonnée l'organisation de ces élections.

Pour rejeter la demande du syndicat, le jugement retient que dès lors que les fonctionnaires mis à disposition restent placés sous l'autorité du directeur du centre hospitalier qui assure leur nomination et exerce le pouvoir disciplinaire et ne partagent pas les mêmes conditions de travail que les salariés de droit privé employés par le GIE, les critères de l'existence d'une communauté de

travail ne sont pas réunis et que, par suite, les six fonctionnaires hospitaliers ne peuvent être intégrés dans les effectifs du GIE.

Le syndicat a formé un pourvoi en cassation : la Chambre Sociale de la Cour de cassation censure la décision rendue par les juges du fonds.

En effet, la Cour suprême estime qu'un agent public, mis à la disposition d'un organisme de droit privé pour accomplir un travail pour le compte de celui-ci et sous sa direction est lié à cet organisme par un contrat de travail, sauf dispositions législatives contraires, et ne relève donc pas des dispositions spécifiques relatives à l'électorat et à l'éligibilité des salariés mis à disposition.

Cass. Soc. 17 Avril 2013, pourvoi n°12-21.581



QUAND LA CONVENTION COLLECTIVE IMPOSE, AVANT UN ENTRETIEN PREALABLE, DE NOTIFIER AU SALARIE LES MOTIFS DE LA MESURE DISCIPLINAIRE ENVISAGEE PAR L'EMPLOYEUR

Un employé d'une association a été licencié pour motif disciplinaire.

Contestant son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale de demandes d'indemnités.

Saisie du pourvoi formé par l'employeur, la Cour de cassation rappelle que l'article 34 de la

convention collective nationale du travail du personnel des institutions de retraites complémentaires du 9 décembre 1993 dispose en ses alinéas 4 et 5 que le motif de la mesure disciplinaire envisagée par la direction doit être notifié par écrit à l'intéressé avant que la mesure entre en application et que tout agent doit être entendu par la direction avant une mesure disciplinaire pour obtenir la justification du motif invoqué et faire valoir ses explications.

Il résulte donc de ces dispositions, qui concernent l'ensemble des mesures disciplinaires, que l'employeur doit, antérieurement à l'entretien préalable au licenciement pour motif disciplinaire, notifier au salarié par écrit les motifs de la mesure qu'il envisage

Ce texte, qui institue une protection des droits de la défense supérieure à celle prévue par la loi, constitue une garantie de fond.



Ainsi, dès lors que le salarié, qui n'avait pas reçu, avant l'entretien préalable au licenciement, notification des motifs de la mesure de licenciement disciplinaire envisagée, le licenciement doit être déclaré comme étant dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Cass. Soc. 9 Janvier 2013, pourvoi n°11-25.646

UN JUGE PEUT-IL STATUER SUR UNE DEMANDE DE RESILIATION JUDICIAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL DEPOSEE AVANT UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE HOMOLOGUEE ?

Un salarié, engagé en qualité de directeur administratif, a saisi la juridiction prud'homale en Janvier 2009 d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Il devait conclure, le 27 Avril 2009, avec son employeur une rupture conventionnelle du contrat de travail, laquelle prévoyait le paiement d'une indemnité spécifique de rupture.

La convention de rupture a été homologuée par l'autorité administrative le 29 Mai 2009.

Le salarié ayant maintenu sa demande en résiliation judiciaire, le Conseil de Prud'hommes l'en a débouté par jugement du 19 Mai 2010.

condamnation de l'employeur à lui payer diverses indemnités au titre de la résiliation judiciaire du contrat de travail.

La Cour d'Appel a jugé irrecevable sa demande en résiliation judiciaire du contrat de travail et en paiement de diverses indemnités.

Le salarié reproche à cette décision qu'en l'état d'un litige existant, il ne peut renoncer pour l'avenir aux règles légales protectrices régissant la rupture du contrat de travail, et en particulier la résiliation judiciaire qui a les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si elle est imputable à l'employeur, en acceptant une rupture amiable ou une rupture conventionnelle.

Ainsi, selon lui, si un salarié accepte une rupture conventionnelle bien qu'il a déjà déposé une demande de résiliation judiciaire, le juge doit rechercher si la demande de résiliation du contrat était justifiée, c'est-à-dire si les inexécutions alléguées constituent une faute justifiant la résiliation du contrat de travail, avant de faire application de la rupture conventionnelle.

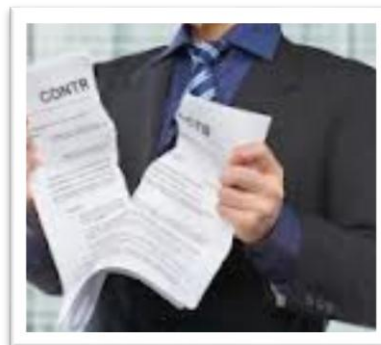
La Cour de cassation rejette la position soutenue par le salarié : l'annulation de la rupture conventionnelle n'avait pas été demandée dans le délai prévu par l'article L.1237-14 du Code du Travail (12 mois) de sorte que la Cour d'Appel n'avait plus à statuer sur une demande, fût-elle antérieure à cette rupture, en résiliation judiciaire du contrat de travail devenue sans objet.

(La rupture conventionnelle a été homologuée le 29 Mai 2009 tandis que sa demande d'annulation

était formulée le 28 Décembre 2010).

Cette décision laisse toutefois sous-entendre que le salarié aurait parfaitement pu demander l'annulation de la convention de rupture amiable du contrat de travail si elle avait été formulée dans les délais prescrits par le Code du travail.

Cass. Soc. 10 Avril 2013, pourvoi n°11-15.651.



Par voie de conclusions datée du 28 Décembre 2010, le salarié a demandé l'annulation de la convention de rupture et la

DANS QUELLES CIRCONSTANCES LE SALARIE D'UN ORGANISME DE SECURITE SOCIALE PEUT-IL FAIRE L'OBJET D'UNE PROMOTION DEFINITIVE SUITE AU REEMPLACEMENT D'UN SALARIE ABSENT ?



Une salariée, engagée à compter du 5 Juillet 1996 en qualité de technicien du service médical, niveau 3, coefficient 185 par la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) a remplacé un salarié, placé en congé de longue durée, au poste de responsable administratif, niveau 5B, du 1^{er} Octobre 2003 au 14 Juin 2004.

Elle s'est trouvée en arrêt maladie à compter du 1^{er} Octobre 2006.

Le 5 Février 2008, elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant à se voir reconnaître le niveau de classification 5B et à obtenir le paiement de rappel de salaires s'y rapportant.

Après avoir reçu un avertissement le 31 Octobre 2007, elle a été licenciée, le 13 Novembre 2008, pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

La salariée rapporte devant les juges du fonds que selon l'article 35 de la convention collective applicable, tout agent appelé à effectuer un remplacement pour une durée supérieure à un mois dans un emploi supérieur au sien pour une durée supérieure à six mois doit être inscrit en tête du tableau d'avancement et être promu au premier emploi vacant de la catégorie ou échelon immédiatement supérieur au sien.

Elle en déduit qu'elle est donc parfaitement en droit de solliciter une promotion définitive.

Or, la Cour d'Appel n'a pas suivi cette position, déclarant que les dispositions précitées n'étaient pas applicables à la salariée bien qu'elle eût effectué un remplacement de 12 mois au grade de responsable administratif 5 B, et considérant que ce remplacement avait eu lieu pour l'une des exceptions prévues par ce même texte, soit le remplacement d'un agent titulaire atteint d'une affection de longue durée.

La salariée forme alors un pourvoi en cassation et maintient devant la Cour suprême que ladite exception ne peut être retenue puisque le remplacement avait dépassé la durée des six mois.

La Chambre Sociale de la Cour de cassation, rejette le pourvoi : selon elle, il résulte de l'article 35 de la convention collective du personnel des organismes de sécurité sociale que les dispositions de ce texte prévoit qu'à l'expiration d'un délai de six mois de délégation dans un emploi supérieur, l'agent délégué doit être replacé dans ses fonctions ou faire l'objet d'une promotion définitive.

Mais elle précise également que ces dispositions ne sont pas applicables lorsque l'absence du salarié remplacé est motivée par une affection de longue durée ou une invalidité inférieure à trois ans.



Elle précise qu'au retour de ce salarié, l'agent délégué ne peut prétendre qu'à une inscription en tête du tableau d'avancement et à une promotion au premier emploi vacant de la catégorie ou échelon immédiatement supérieur au sien.

Or, la salariée ne pouvait faire l'objet d'une promotion définitive, dans la mesure où elle avait remplacé un salarié absent pour un motif énoncé à l'article 42 de la convention collective ; en effet, la Cour d'Appel a constaté que la salariée avait été inscrite au tableau d'avancement au niveau 5B à compter du 6 Décembre 2004, et qu'il n'existait pas d'emploi de niveau supérieur en rapport avec ses compétences et aptitudes.

Cass. Soc. 10 Avril 2013, pourvoi n°11-22.554



INFORMATION DES SYNDICATS

Il résulte des articles L.3326-1, D.3325-1 et D.3325-3 du Code du Travail, ensemble l'article R.523-12 du Code Rural alors applicable que le montant du bénéfice net et celui des capitaux propres de l'entreprise permettant le calcul de la réserve spéciale de participation sont établis par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes.

Pour dire irrecevable l'action des syndicats et des salariés, un arrêt de Cour d'Appel a retenu que, par courrier motivé du 24 Mai 2002 répondant à l'argumentation de l'expert-comptable du comité d'entreprise, les commissaires aux comptes avaient certifié que le calcul de la réserve spéciale de participation respectait les dispositions légales et réglementaires.

En statuant ainsi, alors que le document délivré le 24 Mai 2002 par les commissaires aux comptes ne comportait aucune information sur le montant des capitaux propres ni sur celui de l'excédent net réparti retenu et sur l'exercice auquel ces montants se rapportaient, la Cour de cassation a jugé que la Cour d'Appel avait violé les textes susvisés.

Cass. Soc. 30 Janvier 2013, pourvoi n°12-11.875



LA PRESENCE AU BUREAU DE VOTE, LORS DE L'ELECTION DES MEMBRES D'UN CHSCT, D'UN REPRESENTANT DE L'EMPLOYEUR, SANS INFLUENCE SUR LES RESULTATS, CONSTITUE T-ELLE UNE IRREGULARITE ENTRAINANT LA NULLITE DU SCRUTIN ?

Le salarié d'une société a contesté devant le tribunal d'instance la validité des opérations de désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), qui se sont déroulées au sein de l'entreprise.

En effet, des membres d'organisations syndicales et un membre de la direction étaient présents pour les premiers à la réunion de préparation et le jour des élections et pour le second à ces élections.

Selon le salarié, si la seule présence de personnes non électeurs ou non membres du collège désignatif le jour des élections n'est pas en soi de nature à entacher les élections d'irrégularité, en revanche, la présence dans la composition du bureau de vote de personnes n'ayant pas la qualité d'électeur constitue une irrégularité entraînant nécessairement la nullité du scrutin.



Or, un membre de la direction de la société employeur a signé le procès verbal en qualité de président et les opérations de dépouillement dévolues au bureau de vote ont été assurées par un électeur mais également par un membre également de la direction de la société.

Pour le salarié, la participation de membres de la direction, non électeurs, à des opérations qui relèvent d'attributions dévolues au seul bureau de vote entraîne l'annulation de ce scrutin.

Le Tribunal d'Instance a accueilli la demande du salarié.

L'employeur a contesté la décision rendue et a saisi la Cour de cassation d'un pourvoi : selon lui, la constitution d'un bureau de vote n'étant pas obligatoire lors de la désignation des membres du CHSCT, lorsque le collège désignatif décide de ne pas constituer un tel bureau, alors les règles relatives à la composition de celui-ci ne s'appliquent pas.

Il ajoute qu'indépendamment de celles directement contraires aux principes généraux du droit électoral, seules peuvent constituer une cause d'annulation de la désignation des membres du CHSCT les irrégularités qui ont exercé une influence sur son résultat.

Or, selon l'employeur, le tribunal s'est contenté d'affirmer que la présence dans la composition du bureau de vote de personnes n'ayant pas la qualité d'électeur constituait une irrégularité entraînant nécessairement la

nullité du scrutin, et de prononcer l'annulation du scrutin aux motifs qu'un membre de la direction de la société employeur avait signé le procès-verbal en qualité de président et qu'un autre membre de la direction avait participé aux opérations de dépouillement, sans

rechercher quelle incidence sur le résultat ces prétendues irrégularités avaient pu avoir.

La Chambre sociale de la Cour de cassation rejette le pourvoi de l'employeur et confirme dans sa décision que si la constitution d'un bureau de vote ne s'impose pas pour les élections de la délégation du personnel au CHSCT, la présence, parmi les personnes en exerçant les attributions, de l'employeur ou de ses représentants constitue une irrégularité entraînant nécessairement la nullité du scrutin.

Ainsi, le seul fait qu'un représentant de l'employeur ait signé le procès-verbal des résultats en qualité de « Président », et qu'un autre représentant de l'employeur ait participé aux opérations de dépouillement suffit à entraîner la nullité du scrutin.

Cass. Soc. 17 Avril 2013, pourvoi n° 12-21.876



LA CLAUSE, CONTENUE DANS UN CONTRAT DE TRAVAIL, PREVOYANT UNE INDEMNITE DE DEPART D'UN SALARIE, MEMBRE DU DIRECTOIRE, DOIT-ELLE ÊTRE SOUMISE A LA PROCEDURE SPECIALE D'AUTORISATION ?

Il résulte de la combinaison des articles L.225-79-1 du Code de Commerce et 1134 du Code Civil que n'est pas soumise à la procédure spéciale d'autorisation des conventions conclues entre une société et l'un des membres du Directoire, la clause prévoyant une indemnité de départ, contenue dans un contrat de travail conclu régulièrement et sans fraude à une date à laquelle le bénéficiaire n'était pas encore mandataire social.

Ainsi, le contrat de travail contenant la clause contestée, qui a été conclu dix mois avant la désignation du salarié comme mandataire social, indépendamment de ce mandat et sans fraude, n'a pas à se voir appliquer la procédure pour que cette clause reçoive application.

Cass. Soc. 10 Avril 2013, pourvoi n°11-25.841

