

# CONSEILLERS DU SALARIE INFORMATION - JURISPRUDENCE NUMERO 23 - DECEMBRE 2012

**DIRECCTE DU LIMOUSIN**  
Unité Territoriale de la Haute-Vienne  
Section Centrale Travail  
2, Allée Saint Alexis  
BP 13203  
87032 LIMOGES CEDEX  
[www.limousin.direccte.gouv.fr](http://www.limousin.direccte.gouv.fr)

Accueil standard : 05.55.11.66.00  
Section Centrale Travail : 05.55.11.66.07  
Inspection du travail : 05.55.11.66.24  
Renseignements droit du travail : 05.55.11.66.11  
mail : [dd-87.branches-entreprises@direccte.gouv.fr](mailto:dd-87.branches-entreprises@direccte.gouv.fr)

## Modification de la situation juridique de l'employeur – licenciements par le cédant

Lorsque le licenciement pour motif économique d'un salarié intervient avant le transfert et non à l'occasion de celui-ci, seul le cédant est tenu au paiement des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sauf à établir une collusion frauduleuse entre le cédant, le cessionnaire ou la volonté de faire échec au transfert. Peu importe à ce égard que le contrat se soit poursuivi avec le cessionnaire pour les besoins de l'exécution du préavis.

(Cass. Soc. 07/07/2012 – n° 10-26-504 – Sté Circular France c/Josse)

## Durée du travail – Temps de travail des cadres et non-cadres autonomes

Ayant constaté que les consignes auxquelles un salarié, responsable de magasin, est tenu en permanence et de façon stricte lui imposant d'être présent au minimum pendant les heures d'ouverture du magasin pour y accomplir les tâches de réception des marchandises, de gestion, de contrôle et de fermeture du magasin qui lui sont dévolues, une Cour d'Appel peut décider que, de par ces contraintes, l'intéressé ne dispose d'aucune autonomie dans la gestion de son emploi du temps autorisant le recours à un forfait annuel des heures.

(Cass. Soc. 27/06/12 – Sté Aldi Marché c/Gottin)

## Licenciement – Enonciation des motifs – Date des faits reprochés

La datation dans la lettre de licenciement des faits invoqués n'est pas nécessaire.

(Cass. Soc. 11/7/12 – n°10-28-798 – Rio c/Sté Charpentes Hémerly)

### Commentaire

Les faits avancés par l'employeur dans la lettre de licenciement doivent être matériellement vérifiables. Mais celui-ci n'est pas tenu de faire figurer les dates. Celles-ci peuvent en effet être établies par tous moyens de preuve. La Cour de Cassation le rappelle dans cette affaire où une salariée avait été licenciée pour absences injustifiées, la lettre de notification ne mentionnant pas la date des différentes absences.



### Licenciement – procédure de licenciement

- a) L'absence d'entretien préalable n'a pas pour effet de priver la cause du licenciement de son caractère réel et sérieux.
- b) La loi n'impose pas d'autre modalité de notification du licenciement que celle qui résulte de l'envoi d'une lettre recommandée énonçant les motifs de cette mesure.

(Cass. Soc. 11/09/2012 – Lacosta c/Doisneau)

#### Commentaire

*Un salarié ne sachant ni lire, ni écrire avait été licencié sans avoir eu d'entretien préalable. Il estimait qu'en l'absence d'entretien, il n'avait pas été correctement informé des griefs retenus contre lui, même si une lettre de licenciement, dûment motivée lui avait été remise en main propre. En effet, cette lettre ne lui avait pas permis, en raison de son illettrisme, de prendre connaissance des raisons de son licenciement.*

*Or, pour la Haute Juridiction, l'employeur n'a pas manqué à ses obligations, l'article L.1232-6 du code du travail ne prévoyant pas d'autre modalité de notification du licenciement que l'envoi d'une lettre recommandée. En particulier, aucune procédure particulière n'a à être mise en œuvre pour pallier les difficultés rencontrées par un salarié illettré.*

### Travail dissimulé par dissimulation d'heures (non)

La dissimulation d'emploi salarié n'est caractérisée que s'il est établi que l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué.

Tel n'est pas le cas lorsque l'employeur a réellement fait figurer, et payé, les heures supplémentaires justifiées par le salarié, et qu'un désaccord les a opposés quant au nombre d'heures effectuées.

En l'espèce, la Cour d'Appel a constaté que des heures supplémentaires avaient été réglées par l'employeur et mentionnées sur les bulletins de paie.

En s'abstenant de rechercher si la mention quasi-systématique du paiement d'heures supplémentaires sur les bulletins de paie n'excluaient pas toute intention de dissimuler le travail effectué dans le cadre de telles heures, la Cour d'Appel a privé son arrêt de base légale au regard des articles L.8221-5 et L.8223-1 du code du travail).

(Cass. Soc. 27/11/12 – n°11-20468)

### Licenciement pour motif économique – Convention de reclassement personnalisé

En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur est tenu, lors de l'entretien préalable au licenciement, de proposer au salarié qu'il envisage de licencier une convention de reclassement personnalisé.

Si le salarié accepte cette convention, la rupture du contrat de travail est réputée intervenir d'un commun accord, à la date d'expiration du délai dont dispose le salarié pour prendre partie. Lorsque le salarié bénéficie d'une protection, la rupture du contrat de travail prend effet après que l'inspecteur du travail ait autorisé le licenciement.

En l'espèce, la Cour d'Appel avait légalement justifié sa décision. En effet, les magistrats avaient constaté que l'employeur avait obtenu l'autorisation de procéder au licenciement du salarié protégé avant de lui notifier la rupture du contrat de travail d'un commun accord en raison de son acceptation d'une convention de reclassement personnalisé et retenu que le contrat de travail avait pris fin le lendemain de cette notification.

(Cass. Soc. 04/12/12 – n°11-12299)

### Poursuites pénales – Mise à pied conservatoire

En cas de poursuites pénales engagées contre un salarié, l'employeur peut prononcer à son encontre une mesure de mise à pied conservatoire, sans avoir à mettre en œuvre simultanément la procédure de licenciement en convoquant le salarié à un entretien préalable.

En retenant, pour déclarer irrégulière la mise à pied conservatoire prononcée par l'association Régie Behrinoise dans l'attente de l'issue des poursuites pénales diligentées contre Madame X..., que l'employeur devrait engager immédiatement la procédure disciplinaire sans pouvoir se retrancher derrière l'existence d'une procédure pénale, la Cour d'Appel a violé les articles L.1332-3 et L.1332-4 du code du travail.

(Cass. Soc. 04/12/12 – n°11-27508)

### Démission (non)

La démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail.

La volonté du salarié de mettre fin au contrat de travail n'est ni claire, ni équivoque, lorsque le salarié donne sa démission alors qu'il est sous la menace d'un licenciement pour faute, lorsqu'il a rétracté cette démission quelques jours après l'avoir donnée et lorsque, mis en demeure par son employeur de faire connaître ses intentions précises, le salarié a répondu qu'il attendait la lettre de sanction de son employeur.

(Cass. Soc. 05/12/12 – n°11-14440)

### Entretien préalable au licenciement - Convocation

En cas de contestation sur l'existence d'une convocation à l'entretien préalable au licenciement, il incombe à l'employeur de prouver qu'il a adressé ou remis au salarié la lettre exigée par l'article L.1232-2 du code du travail et non au salarié de prouver qu'il n'a pas reçu de convocation et que l'entretien ne s'est pas tenu.

En cas de doute sur la régularité de la procédure, celui-ci profite au salarié.

En reprochant à la salariée de ne pas avoir prouvé que la forme et le délai de la procédure de licenciement n'avaient pas été respectés, le Conseil de Prud'hommes a violé les articles L.1232-2 et L.1235-1 du code du travail.

(Cass. Soc. 05/12/12 – n°11-19017)