



LEGAL FLASH | BUREAU DE PARIS

**ACTUALITÉS EN DROIT SOCIAL**

Septembre 2012

SOMMAIRE

---

ATTENTION AU CDD ! CELUI-CI NE PERMET DE REMPLACER QU'UN SEUL SALARIÉ...	2
RUPTURE CONVENTIONNELLE : FAUT-IL MENTIONNER LE DROIT DU SALARIÉ DE SE FAIRE ASSISTER ?	2
RETARDS RÉPÉTÉS D'UN SALARIE : UNE SANCTION SOUS CONDITION	3
LA LETTRE DE LICENCIEMENT : LA DATE DES FAITS N'EST PAS OBLIGATOIRE... PRUDENCE NÉANMOINS SUR LA RÉALITÉ DES FAITS !	3
PETITE PRÉCISION UTILE : FORFAIT EN HEURES = AUTONOMIE DANS LA GESTION DU TEMPS	3

---

ATTENTION AU CDD ! CELUI-CI NE PERMET DE REMPLACER QU'UN SEUL SALARIÉ...

CASS. SOC. 11 JUILLET 2012 N° 11-12.243, BELABBES C/ STE EFFIA STATIONNEMENT ET MOBILITE

Un salarié engagé en contrat à durée déterminée pour assurer le remplacement d'un salarié absent peut-il se voir ponctuellement confier des tâches, voire des fonctions relevant d'un autre emploi momentanément vacant ? La chambre sociale de la Cour de cassation répond par la négative en rappelant qu'un contrat à durée déterminée ne peut être conclu pour le remplacement de plusieurs salariés absents.

Elle rejette ainsi la thèse de l'employeur selon lequel il s'agissait là d'un remplacement en cascade autorisé par la jurisprudence

Pour rappel, est réputé à durée indéterminée le contrat de travail à durée déterminée qui ne comporte pas la définition précise de son motif, cette exigence de précision quant à la définition du motif implique nécessairement que le nom et la qualification du salarié remplacé figurent dans le contrat de remplacement.

RUPTURE CONVENTIONNELLE : FAUT-IL MENTIONNER LE DROIT DU SALARIÉ DE SE FAIRE ASSISTER ?

CA NIMES 12 JUIN 2012 N° 11-00120, CH. SOC., S. C/ SA FICUCIAL EXPERTISE

CA REIMS 9 MAI 2012 N° 10-01501, CH. SOC., EURL CASTOR HOTEL C/ T.

La position des cours d'appel diffère sur la question de savoir s'il existe une obligation d'information à la charge de l'employeur sur la possibilité pour le salarié de se faire assister lors de l'entretien préalable à la rupture conventionnelle (article L. 1237-12 du Code du travail).

La première précise qu'aucune obligation particulière d'information ne pèse sur l'employeur à ce titre. La seconde estime, au contraire, que le défaut d'information du salarié doit entraîner l'annulation de la rupture conventionnelle et sa requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans l'incertitude de la solution applicable en la matière, il est conseillé à l'employeur d'assurer cette information.

## RETARDS RÉPÉTÉS D'UN SALARIE : UNE SANCTION SOUS CONDITION

CASS. SOC. 26 JUIN 2012 N° 10-28.751 PAGNEUX C/ MATI'S

La Cour de cassation considère qu'un salarié comptant trois ans d'ancienneté et qui multiplie les retards sur une période d'un mois ne peut être licencié pour faute grave sans avoir été mis en garde au préalable.

Les retards à la prise de poste ou absences injustifiées d'un salarié ne constituent pas systématiquement une faute suffisamment grave pour justifier la rupture immédiate du contrat de travail.

La cour d'appel avait considéré qu'un mécanicien s'était rendu coupable d'une faute grave en multipliant les retards pendant une période d'un mois. La Cour de cassation censure cette décision, en tenant compte de l'ancienneté du salarié (i) et de l'absence d'avertissement préalable (ii) qui aurait permis à l'intéressé de rectifier son comportement. Si le salarié, averti par l'employeur, avait persisté dans ses retards, le licenciement pour faute grave aurait probablement été jugé légitime.

## LA LETTRE DE LICENCIEMENT : LA DATE DES FAITS N'EST PAS OBLIGATOIRE... PRUDENCE NÉANMOINS SUR LA REALITE DES FAITS !

CASS. SOC. 11 JUILLET 2012 N° 10-28.798, RIO C/ STE CHARPENTES HEMERY

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 la date des faits invoqués comme motifs de licenciement dans la lettre. Cette date peut en effet être établie par tous moyens de preuve.

Dans le cas d'une lettre de notification ne mentionnant pas la date des différentes absences, la Cour de cassation a estimé que l'employeur n'a pas l'obligation d'indiquer la date des absences dans la lettre pour prouver la réalité de celles-ci.

PETITE PRÉCISION UTILE : FORFAIT EN HEURES = AUTONOMIE DANS LA GESTION DU TEMPS

CASS. SOC. 27 JUIN 2012 N° 11-12.527, STE ALDI MARCHÉ C/ GOTTIN

Un responsable de magasin -tenu d'être présent aux heures d'ouverture pour exercer ses tâches de réception des marchandises, gestion, contrôle et fermeture du magasin- ne peut relever d'un forfait annuel en heures, faute d'autonomie dans son emploi du temps.

Pour pouvoir être soumis aux forfaits annuels en heures, le salarié doit remplir les conditions fixées par la loi (i) et faire partie des catégories de personnel définies par l'accord collectif auquel la mise en œuvre de ces forfaits est subordonnée (ii). En cas de litige, il appartient au juge du fond de vérifier, au vu des fonctions effectivement exercées par l'intéressé, si les critères légaux et conventionnels sont réunis.

A défaut, celui-ci retrouve le bénéfice des règles de droit commun de la durée du travail, c'est-à-dire du décompte des heures supplémentaires.

COORDONNÉES

**Nuria Bové**

Associée de *Cuatrecasas,*  
*Gonçaves Pereira*  
nuria.bove@cuatrecasas.com

**Santiago Guzmán**

Collaborateur de *Cuatrecasas,*  
*Gonçaves Pereira*  
santiago.guzman@cuatrecasas.com

***Cuatrecasas,***  
***Gonçaves Pereira***

***Bureau de Paris***

73, Avenue des Champs Elysées  
75008 Paris, Francia  
Tel.: + 33 1 43 59 64 00  
Fax: + 33 1 43 59 64 01

**Cristóbal Casado**

Collaborateur de *Cuatrecasas,*  
*Gonçaves Pereira*  
cristobal.casado@cuatrecasas.com

**Cathy Clairet**

Collaboratrice de *Cuatrecasas,*  
*Gonçaves Pereira*  
cathy.clairret@cuatrecasas.com

---

2012 CUATRECASAS, GONÇALVES PEREIRA. Tous droits réservés.

Le document suivant est un résumé de l'information juridique élaboré par *Cuatrecasas, Gonçaves Pereira* dont le but est strictement informatif. Ainsi l'information et les commentaires compris dans ce document ne constituent en aucun cas une consultation juridique. L'information que contient ce document ne peut être transmise à d'autres personnes, que ce soit dans sa totalité, ou sous forme d'extraits, sans l'autorisation préalable et expresse de *Cuatrecasas, Gonçaves Pereira* et ce, afin d'éviter une utilisation incorrecte et illégale de l'information contenue dans ce document.

---