

LETTRÉ D'INFORMATION JURIDIQUE

CFDT UTI Métropole

N°7 avril. 2011

Inaptitude

Dans une affaire, une employée de lingerie est déclarée inapte à tout emploi par le médecin du travail. L'association qui l'emploie la licencie alors pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Considérant que son employeur n'a pas cherché à la reclasser, la salariée décide de saisir le juge afin de voir déclarer son licenciement injustifié.

Les juges rappellent qu'en cas d'avis d'inaptitude totale déclaré par le médecin du travail l'employeur doit tout de même tenter, de manière effective, de reclasser le salarié malade, au besoin, par la mise en œuvre de mesures telles que des mutations ou transformation de postes de travail. En l'occurrence, les juges constatent que cette obligation n'a pas été remplie et font droit à la demande de la salariée.

A savoir :

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à l'issue d'un arrêt de travail, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi adapté à sa nouvelle condition. Pour cela, l'employeur doit tenir compte des indications du médecin du travail. En l'absence de proposition du médecin du travail, l'employeur doit solliciter l'avis de ce dernier (Cass. soc. 7 juillet 2004 n°02-47458).

Les possibilités de reclassement doivent être recherchées par l'employeur au sein de l'entreprise et, le cas échéant, au sein du groupe auquel elle appartient. L'emploi proposé doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que des mutations, transformation de postes de travail ou aménagement du temps de travail (article. L.1226-2 du Code du travail).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 décembre 2010, n° de pourvoi : 09-67101

On ne modifie pas unilatéralement les fonctions d'un salarié

Dans une affaire, un salarié engagé en qualité de responsable de projets a été licencié pour faute grave pour inexécution des missions qui lui avaient été confiées. Le salarié saisit le juge au motif que le licenciement était injustifié. Le salarié avance que l'employeur avait modifié unilatéralement son contrat de travail en redéfinissant les missions qui lui étaient confiées. Le salarié prétend qu'il n'était donc pas tenu d'exécuter ces nouvelles missions puisqu'il n'avait pas donné son accord à la modification de son contrat de travail.

L'employeur avance quant à lui que les missions confiées au salarié correspondaient à celles prévues dans l'avenant au contrat de travail. Le salarié était donc tenu d'exécuter ses nouvelles missions.

Les juges constatent que le licenciement était injustifié. Le salarié s'était en effet vu retirer toutes ses fonctions et la preuve de son accord n'était pas rapportée. : le contrat de travail du salarié avait été modifié de manière unilatérale par l'employeur. L'employeur ne pouvait donc pas se prévaloir d'un refus d'exécution des tâches assignées au salarié.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 2 février 2011. N° de pourvoi : 09-43165

Non-paiement de ses heures supplémentaires

Dans une affaire, un salarié a été engagé en qualité de coiffeur. Estimant que ses heures supplémentaires ne lui avaient pas été payées, il a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur. Le salarié a ensuite saisi le juge afin que sa prise d'acte soit requalifiée en un licenciement injustifié.

Les juges considèrent que la prise d'acte de la rupture de son contrat par le salarié s'analysait effectivement en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. En effet, le salarié avait étayé sa demande en paiement d'heures supplémentaires en produisant ses propres tableaux et en les corroborant par des attestations. De l'autre côté, les tableaux produits par l'employeur n'étaient pas probants.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 février 2011. N° de pourvoi : 09-40.402.

Baisse d'activité non justifiée et le licenciement économique non plus

Dans une affaire, un manager commercial est licencié pour motif économique en raison de la baisse significative de l'activité entraînant la suppression de son poste. Il saisit le juge pour faire constater que la lettre de licenciement était insuffisamment motivée et pour contester son licenciement.

L'employeur fait valoir qu'il n'était pas tenu de livrer, dès le stade de la lettre de licenciement, l'ensemble des éléments nécessaires à l'appréciation de la validité du licenciement. L'employeur ajoute que les motifs indiqués dans la lettre de licenciement étaient suffisamment explicites pour être matériellement vérifiables et pour pouvoir se rattacher à l'un des motifs prévus par la loi en cas de licenciement économique.

Les juges rappellent que la lettre de licenciement doit énoncer des faits précis et matériellement vérifiables. Dans cette affaire, les juges constatent que la lettre de licenciement ne faisait état que d'une baisse d'activité, sans autre précision. Ils en déduisent que le licenciement ne satisfaisait pas aux exigences légales en matière de licenciement économique et que le licenciement n'était pas fondé.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 février 2011. Pourvoi n° 09-72172.

Eric Charret
Commission Juridique
CFDT UTI Lille Métropole