Image not found or type unknown

Le refus d'un poste en reclassement n'est pas un abandon de poste

Fiche pratique publié le **31/12/2014**, vu **4311 fois**, Auteur : Guillaume Cousin

La Cour d'Appel de PARIS rappelle qu'un salarié qui refuse le reclassement qui lui est proposé ne peut pas être licencié pour abandon de poste, son refus n'étant pas fautif.

Une repasseuse ayant 17 ans d'ancienneté dans l'entreprise présente une maladie professionnelle (limitation des mouvements de l'épaule droite).
Le médecin du travail la déclare inapte à son poste de repasseuse, mais apte à tout autre poste dans l'entreprise, sans utilisation du bras droit et de la main droite de façon répétée et prolongée.
Son employeur lui propose successivement deux postes de reclassement, que la salariée refuse, car ils ne sont pas conformes aux préconisations du médecin du travail.
Au lieu d'envisager un licenciement pour inaptitude, la société SIMONE TEINTURERIE DE LUXE choisit de licencier cette fidèle salariée pour faute grave (abandon de poste) !!
Ainsi, non content de la licencier, il fait le choix de la priver de l'ensemble des indemnités légales auxquelles elle a droit (et qui sont élevées, compte tenu de son ancienneté).
Devant la Cour d'Appel de PARIS, nous avons rappelé la jurisprudence de la Cour de Cassation :
*« **ne peut constituer en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement le refus par le salarié du poste de reclassement proposé par l'employeur** en application de l'article L. 1226-2 du code du travail lorsque la proposition de reclassement emporte modification du contrat de travail ou des conditions de travail ; qu'il appartient à l'employeur de tirer les conséquences du refus du salarié soit en formulant de nouvelles propositions de reclassement, soit en procédant au licenciement de l'intéressé aux motifs de l'inaptitude et de l'impossibilité du reclassement »* (Cass. Soc. 19 juin 2013, pourvoi n°12-12018).
Et surtout : *« **une faute grave ne peut se déduire du seul refus par un salarié du poste de reclassement proposé par l'employeur, et ce, même si ce reclassement n'entraîne aucune modification des conditions de travail** »* (Cass. Soc. 20 janvier 2010, pourvoi n°08-45017).
Suivant cette jurisprudence, la Cour d'Appel a donné gain de cause à cette salariée :
« Aux termes de la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige, la salariée est licenciée pour abandon de poste que l'employeur assimile à une faute grave au motif qu'elle a refusé d'occuper le poste qu'il avait spécialement défini en fonction de son handicap ;
Or, c'est abusivement que l'employeur fait grief à la salariée de refuser le poste proposé alors qu'il ne justifie pas que le médecin du travail avait déclaré ce poste compatible avec les capacités de la salariée ; En tout état de cause le refus du salarié d'occuper le poste qu'il considère inadapté à son handicap et aux préconisations de la médecine du travail n'est pas constitutif d'une faute grave de sorte que le licenciement fondé sur ce seul grief est dépourvu de cause réelle et sérieuse dès lors qu'il n'est pas établi par la SA SIMONE TEINTURERIE DE LUXE que devant le refus de la salariée il avait consulté le médecin du travail et que son avis avait été conforme aux restrictions de l'avais d'inaptitude ;

Outre le fait que le licenciement de Madame Djeida X... se trouve en conséquence de ce qui précède dépourvu de cause réelle et sérieuse, il est illicite faute par la SA SIMONE TEINTURERIE DE LUXE de justifier avoir consulté les délégués du personnel sur les postes de reclassement proposés et avoir recueilli leur avis en conformité avec l'obligation résultant de

l'article L. 1226-10 du Code du Travail ».

Arrêt de la Cour d'Appel de PARIS, 13 mai 2014

Guillaume Cousin
Avocat à la Cour

Tel. : 01 71 19 95 74
Fax : 01 71 19 95 75
guillaumecousin@yahoo.fr

http://guillaumecousin-avocat.blogspot.fr

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés