Image not found or type unknown

licenciement pour inaptitude physique et délai de notification du licenciement

Jurisprudence publié le **29/08/2009**, vu **4592 fois**, Auteur : Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX

Dans un arrêt du 30 avril 2009, la cour de cassation devait statuer sur la régularité d'un licenciement signifié 3 jours après l'avis d'inaptitude définitive du médecin du travail et après un seul entretien avec un délégué du personnel.

La Cour de Cassation indique que le licenciement du salarié 3 jours après l'avis prononcé par le médecin du travail démontre, par la brièveté du délai écoulé, qu'il n'y a eu aucune tentative sérieuse de reclassement du salarié de la part de l'employeur et fait droit aux prétentions du salarié.

Pour plus d'informations : http://avocat-jalain.fr

Cass.soc. 30 avril 2009: N° de pourvoi: 07-42.219

« Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée en qualité de serveuse par la société Budem Star suivant contrat à durée déterminée pour la période du 2 mai au 31 juillet 2003, puis dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée non écrit ; que la salariée a été en arrêt maladie du 10 mai au 31 octobre 2004 ; que le 10 novembre 2004 le médecin du travail l'a déclarée apte à la reprise de son poste ; que par courrier du 21 décembre 2004, l'employeur lui a demandé de reprendre le travail en relevant une situation d'absence injustifiée ; qu'estimant avoir fait l'objet d'un licenciement verbal, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le premier moyen du pourvoi principal de la salariée :

Vu les articles L. 122-4, L. 122-14 et L. 122-14-3 devenus les articles L. 1231-1, L. 1232-2, L. 1232-1, L. 1235-1 du code du travail ;

Attendu que pour dire la rupture du contrat de travail imputable à la salariée et la débouter de ses demandes à titre de licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que la salariée ne rapportait pas la preuve d'un licenciement verbal et que l'employeur lui avait demandé de réintégrer son poste de travail ;

Attendu, cependant, que l'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail ou qui le considère comme rompu du fait du salarié doit mettre en oeuvre la procédure de licenciement ; qu'à défaut, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors que l'employeur, qui invoquait une absence injustifiée de la salariée, n'avait pas mis en oeuvre la procédure de licenciement et que la salariée n'avait ni démissionné ni pris acte de la rupture, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur :

afférents pour la période d'août 2003 à mai 2004, l'arrêt énonce que le contrat de travail à temps partiel doit être écrit et que l'absence d'un écrit fait présumer que celui-ci a été conclu pour un horaire normal ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la salariée comme l'employeur se prévalaient d'un contrat de travail à temps partiel, Mme X... soutenant avoir effectué des heures complémentaires ce que contestait la société Budem Star, la cour d'appel a modifié les termes du litige et violé le texte susvisé ;

Et attendu qu'en application de l'article 627 alinéa 2 du code de procédure civile, la Cour de cassation est en mesure, en cassant partiellement sans renvoi, de mettre fin au litige en ce qu'il porte sur les demandes relatives à la rupture par application de la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le second moyen du pourvoi de la salariée :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a dit que la rupture du contrat de travail était imputable à la salariée, débouté celle-ci de ses demandes de dommages-intérêts et d'indemnités de rupture et a condamné l'employeur à payer à la salariée la somme de 3 967,60 euros à titre de rappel de salaire pour la période d'août 2003 à mai 2004 et celle de 396,76 euros au titre des congés payés afférents, l'arrêt rendu le 13 septembre 2006, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi du chef de la qualification de la rupture ;

Dit que la rupture du contrat de travail constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Renvoie les parties devant la cour d'appel de Montpellier autrement composée pour qu'il soit statué sur les indemnités de rupture, les dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et sur les demandes de rappel de salaire et de congés payés afférents pour les périodes d'août 2003 à mai 2004 ;

Condamne la société Budem Star aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Budem Star ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix décembre deux mille huit.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits au pourvoi principal par la SCP Piwnica et Molinié, avocat aux Conseils pour Mme Y....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que la rupture du contrat de travail était imputable à la salariée et de l'avoir, en conséquence, déboutée de ses demandes en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de dommages-intérêts pour méconnaissance de la procédure de licenciement et d'indemnité de préavis, avec congés payés y afférents ;

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

AUX MOTIFS QUE c'est à juste titre que les premiers juges en relevant d'une part que la salariée

ne rapportait pas la preuve d'un licenciement verbal d'autre part que l'employeur lui avait demandé à deux reprises de réintégrer son poste de travail, ont débouté Marie-Louise Y... de ses demandes en paiement d'indemnités de rupture ;

ALORS QUE la rupture du contrat de travail n'est imputable au salarié qu'en cas de démission ; que l'abandon de son poste par le salarié ne constitue pas une démission et qu'il appartient en conséquence à l'employeur de procéder au licenciement ; qu'en retenant seulement pour débouter la salariée de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la rupture du contrat de travail à la salariée, qu'elle avait refusé de réintégrer son poste de travail, la cour d'appel a violé l'article L. 122-5 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir débouté la salariée de sa demande en paiement d'heures supplémentaires ;

AUX MOTIFS QUE le décompte établi par la salariée et les attestations par elle produites, ne sont pas susceptibles, ces dernières en l'état de leur imprécision, d'étayer ses prétentions à la réalisation d'heures supplémentaires ;

ALORS QUE il appartient au salarié qui sollicite le paiement d'heures supplémentaires de fournir au juge des éléments de nature à étayer sa demande, et non d'expliciter celle-ci en précisant exactement le nombre d'heures de travail effectuées ; qu'en disant que le décompte établi par la salariée et les attestations qu'elle a versées aux débats étaient imprécis et que, dès lors, sa demande n'était étayée par aucun élément, la cour d'appel a violé l'article L. 212-1-1 du code du travail.

Moyen produit au pourvoi incident par la SCP Ghestin, avocat aux Conseils pour la société Budem Star.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la SARL BUDEN STAR à payer à Madame Marie-Louise X... épouse Z..., une somme de 3 967, 60 à titre de rappel de salaire pour la période des mois d'août 2003 à mai 2004 plus la somme de 396, 76 au titre des congés payés afférents ;

AUX MOTIFS que le contrat à durée déterminée initial a été conclu le 2 mai 2003 sur la base d'un horaire de 35 heures hebdomadaires du 2 mai 2003 au 31 juillet 2003 ; qu'après son expiration, la relation contractuelle s'est poursuivie dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée sans conclusion d'un nouveau contrat de travail ; que les bulletins de salaire délivrés à compter du 1 er août 2003 font toutefois apparaître un salaire de 760, 36 pour un horaire mensuel de 99 h 66 ; or, le contrat de travail à temps partiel doit être écrit et l'absence d'un écrit fait présumer que celui-ci a été conclu pour un horaire normal ; que les attestations produites par l'employeur ne suffisent pas à établir la preuve d'un horaire de travail à temps partiel, laquelle ne peut être déduite des mentions portées sur les bulletins de salaires et que la salariée conteste ; que dès lors la demande en paiement d'heures complémentaires sur la base d'un temps plein est fondée ; qu'en revanche, le décompte établi par la salariée et les attestations par elles produites, ne sont pas susceptible d'étayer ses prétentions à la réalisation d'heures supplémentaires ; que l'employeur doit dès lors être condamné à payer à la salariée, un rappel de salaires correspondant à un temps complet, soit la somme de 3 967, 60 (52 h x 10 mois X 7, 63) outre la somme de 396, 76 au titre des congés payés afférents ;

1/ ALORS QUE la salariée comme l'employeur se prévalaient d'un contrat de travail à temps partiel, la première soutenant avoir effectué des heures complémentaires, le second déniant ces heures complémentaires ; qu'en décidant, dès lors, que la salariée et l'employeur avaient été réunis par un contrat de travail à temps complet, la Cour d'appel a violé l'article 4 du nouveau

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Code de procédure civile ;

2/ ALORS QU'en toutes circonstances, le juge doit faire respecter et respecter lui-même le principe de la contradiction ; qu'en relevant d'office, le moyen tiré du fait que l'absence de contrat écrit laissait présumer un contrat de travail conclu pour un horaire « normal », aux fins de condamner l'employeur à payer à la salariée un rappel de salaire correspondant à un horaire à temps complet, sans inviter au préalable les parties à en débattre contradictoirement, la Cour d'appel a violé l'article 16 du nouveau Code de procédure civile ;

3/ ET ALORS OU' en cas la poursuite des relations contractuelles au delà du terme du contrat de travail à durée déterminée, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, les parties restent liées par les clauses du contrat initial ; qu' en l'espèce, les parties ayant été liées par un contrat de travail à durée déterminée à temps partiel, la circonstance qu'un nouvel écrit n'ait pas été signé après la poursuite des relations de travail dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, n'entraînait pas à elle seule présomption de contrat de travail à temps plein ; qu'en jugeant du contraire, la Cour d'appel a violé les article L. 122-3-10 et L. 212-4-3 du Code du travail

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés