Image not found or type unknown

Refus par un salarié de reprendre le travail

Jurisprudence publié le **07/07/2009**, vu **3405 fois**, Auteur : Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX

Le refus par un salarié de reprendre le travail peut être légitimé par un manquement de l'employeur à ses obligations

Le refus par un salarié de reprendre le travail peut être légitimé par un manquement de l'employeur à ses obligations. En l'espèce, la mise à pied disciplinaire étant injustifiée, le refus du salarié de reprendre le travail tant qu'il ne serait pas payé des salaires dont il avait été privé pendant cette période n'était pas fautif et le licenciement pour faute grave est dépourvu de cause réelle et sérieuse

Cass. soc., 23 juin 2009, n°07-44.844

« Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Chambéry, 18 septembre 2007), que M. X..., qui avait été engagé le 1er août 2001 en qualité de chauffeur routier par la société de transports Mauffrey, a fait l'objet le 23 janvier 2004 d'une mise à pied conservatoire qui a été suivie le 4 février, après convocation à un entretien préalable, d'une mise à pied disciplinaire de même durée ; que le salarié ayant refusé de reprendre le travail tant qu'il ne serait pas payé des salaires correspondant à cette mise à pied qu'il contestait, il a été licencié pour faute grave le 20 février 2004 pour ce motif ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamné à payer diverses indemnités à ce titre alors, selon le moyen :

1°/ que la contestation, par un salarié, de la validité ou du bien fondé d'une mise à pied disciplinaire ne lui ouvre pas le droit de suspendre unilatéralement et individuellement l'exécution de ses obligations contractuelles ; de sorte qu'en décidant, en l'espèce, que le salarié avait pu légitimement suspendre l'exécution de ses obligations contractuelles et refuser de rejoindre son poste tant que son employeur ne se serait pas engagé à lui payer le salaire correspondant à la période de mise à pied dont il contestait le bien-fondé, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 122-14-3, L. 122-40 et suivants du code du travail, ensemble celles de l'alinéa 5 du préambule de la constitution du 27 octobre 1946, de l'article L. 521-1 du code du travail et des articles 1134 et 1135 du code civil ;

2°/ que le licenciement fondé sur le refus de reprendre le travail en vue de contraindre l'employeur à s'engager à payer le salaire correspondant à une période de mise à pied disciplinaire a une cause différente de ladite mise à pied ; de sorte qu'en décidant, en l'espèce, que son licenciement pour faute grave du salarié était dépourvu de cause réelle et sérieuse en s'appuyant exclusivement sur le caractère injustifié de la mise à pied et en s'abstenant, ce faisant, de distinguer le motif de la mise à pied de la cause du licenciement, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 122-14-3, L. 122-40 et suivants du code du travail, ensemble celles des articles 1134 et 1135 du code civil ;

Mais attendu que le refus par un salarié de reprendre le travail peut être légitimé par un

première ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Mauffrey aux dépens ;

Vu l'article 700 du Code de procédure civile, rejette la demande de l'employeur ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-trois juin deux mille neuf.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me Foussard, avocat aux Conseils pour la société Mauffrey.

L'arrêt attaqué encourt la censure EN CE QU'IL a décidé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et a condamné, en conséquence, l'employeur à lui payer diverses indemnités de rupture ;

AUX MOTIFS QUE le licenciement pour faute grave engagé immédiatement le 9 février 2004 avant même réception du courrier de Gilbert X... exigeant préalablement à son retour dans l'entreprise l'assurance du paiement, légitime, d'une mise à pied dont il est démontré qu'elle n'était pas justifiée doit, comme l'a retenu le conseil de prud'hommes, être jugé sans cause réelle et sérieuse ;

ALORS QUE, premièrement, la contestation, par un salarié, de la validité ou du bien fondé d'une mise à pied disciplinaire ne lui ouvre pas le droit de suspendre unilatéralement et individuellement l'exécution de ses obligations contractuelles ; de sorte qu'en décidant, en l'espèce, que Monsieur X... avait pu légitimement suspendre l'exécution de ses obligations contractuelles et refuser de rejoindre son poste tant que son employeur ne se serait pas engagé à lui payer le salaire correspondant à la période de mise à pied dont il contestait le bien fondé, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 122-14-3, L. 122-40 et suivants du Code du travail, ensemble celles de l'alinéa 5 du préambule de la constitution du 27 octobre 1946, de l'article L. 521-1 du Code du travail et des articles 1134 et 1135 du Code civil ;

ALORS QUE, deuxièmement, le licenciement fondé sur le refus de reprendre le travail en vue de contraindre l'employeur à s'engager à payer le salaire correspondant à une période de mise à pied disciplinaire a une cause différente de ladite mise à pied ; de sorte qu'en décidant, en l'espèce, que le licenciement pour faute grave de Monsieur X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse en s'appuyant exclusivement sur le caractère injustifié de la mise à pied et en s'abstenant, ce faisant, de distinguer le motif de la mise à pied de la cause du licenciement, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 122-14-3, L. 122-40 et suivants du Code du travail, ensemble celles des articles 1134 et 1135 du Code civil.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés