Image not found or type unknown

Rupture sur rupture ne vaut

Jurisprudence publié le **17/02/2010**, vu **3412 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

À l'issue d'un congé de maternité, une salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, auquel elle reprochait une modification de son contrat de travail et une rétrogradation.
La cour d'appel a constaté que la salariée qui, antérieurement à son congé maternité, encadrait une classe avec l'aide d'un assistant ou éventuellement d'un autre enseignant, a été affectée, au retour de ce congé, dans la classe où la directrice était enseignante, ce qui privait nécessairement l'intéressée d'une partie de ses fonctions d'encadrement. Elle a dès lors estimé que le manquement de l'employeur à son obligation légale de fournir à la salariée un emploi similaire à celui qu'elle occupait avant son départ en congé maternité justifiait la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par l'intéressée, laquelle s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle a également ordonné la remise sous astreinte de la lettre de licenciement à la salariée.
La Cour de cassation casse la décision sur ce dernier point, au visa de l'article L. 122-14-1 devenu L. 1232-6 du Code du travail : « la prise d'acte de la rupture par le salarié entraînant la cessation du contrat de travail à son initiative, il n'y a pas lieu d'ordonner à l'employeur de délivrer une lettre de licenciement ».

Source
Cass. soc., 3 févr. 2010, n° 08-40.338, F-P+B, SARL École bilingue Maria Montessori c/ Vidal : JurisData n° 2010-051423

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés