



# Arrêt de travail, reprise du poste initial et demande de résiliation judiciaire

Fiche pratique publié le **12/06/2013**, vu **1812 fois**, Auteur : [Maître Caroline YADAN PESAH](#)

**Mme X. a été engagée par une Mutuelle le 16 novembre 1998 en qualité d'assistante commerciale puis promue conseiller mutualiste en mars 2001.**

Mme X. a été engagée par une Mutuelle le 16 novembre 1998 en qualité d'assistante commerciale puis promue conseiller mutualiste en mars 2001.

Elle a été placée en arrêt de travail du 17 juin 2003 au 6 mars 2004 puis du 21 mars au 1er septembre 2005; que le médecin du travail l'a déclarée apte à son poste de conseiller mutualiste, à temps partiel.

La Mutuelle a maintenu son affectation au siège. La salariée ayant en vain réitéré sa demande afin de reprendre son poste initial, conformément à l'avis du médecin du travail, elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes en réparation du préjudice occasionné du fait de la discrimination subie en raison de son état de santé et en rappel de salaire puis, en cours d'instance d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Pour rejeter la demande de la salariée au titre de l'indemnité de congés payés, la Cour d'appel de Toulouse avait retenu que la période de référence pour le calcul des congés payés exclut, sauf disposition conventionnelle contraire qui n'est pas invoquée, les périodes pendant lesquelles la salariée était en congé maladie et notamment une période d'absence de 321 jours au titre de l'année 2007 et que la salariée qui a été en congé maladie pendant de longues périodes et qui a travaillé dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique, ne justifie pas ne pas avoir bénéficié de l'intégralité de ses congés payés.

Dans un [arrêt en date du 23 mai 2013](#), la Cour de cassation censure les juges du fond sur ce point. Elle estime qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher, comme il le lui était demandé, si la mention figurant sur les bulletins de paie, de congés payés acquis, ne valait pas reconnaissance par l'employeur de ce qu'ils restaient dus, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Par ailleurs, pour rejeter la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail et celles à titre de dommages-intérêts et d'indemnité de rupture l'arrêt avait retenu, d'une part, que la discrimination invoquée par la salariée porte sur des faits produits à partir du mois de septembre 2005 lorsqu'à l'issue d'un arrêt de travail pour maladie, elle a été affectée à des fonctions d'accueil et de standardiste, différentes des fonctions de conseillère mutualiste qu'elle exerçait précédemment et, d'autre part, qu'aucun élément ne permettant de constater que cette discrimination s'est poursuivie après l'arrêt du 2 septembre 2009, ce manquement ancien de l'employeur ne peut pas, à lui seul, justifier le prononcé de la résiliation judiciaire du contrat.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel affirmant qu'en statuant ainsi, alors que les faits de discrimination retenus dans le précédent arrêt constituaient un manquement grave de l'employeur

à ses obligations peu important qu'ils ne se soient pas poursuivis, la cour d'appel a violé les articles 1134 et 1184 du code civil, L. 1221-1 et L. 1132-1 du code du travail.

Source: Ordre des Avocats de Paris