

Nicolas DURAND-GASSELIN
Avocat Associé
TNDA

L'accord du salarié à la modification de son contrat peut-elle être tacite ?

M. Jacquelin a été engagé le 22 mai 1980 par l'Urssaf des Vosges en qualité d'agent de contrôle et a exercé ensuite les fonctions d'inspecteur de recouvrement, coefficient 284.

A l'issue d'un arrêt de travail d'une durée de quatre mois, le salarié a été déclaré, après deux examens médicaux des 24 juillet et 10 août 1998, apte à la reprise à un poste sans relations avec la clientèle.

L'employeur l'a alors affecté à compter du mois de septembre 1998 à un poste de gestionnaire de comptes cotisants au coefficient 185.

Estimant avoir fait l'objet d'un déclassement abusif, le salarié a saisi le 14 août 2003 la juridiction prud'homale de demandes de réintégration dans son ancien emploi et de rappel de salaires.

En cours de procédure et après deux nouveaux examens médicaux en date des 13 juillet et 27 juillet 2009, le médecin du travail l'a déclaré inapte définitif à tout poste dans l'entreprise en précisant que le salarié ne devait pas y retourner.

Après autorisation de l'inspecteur du travail en raison de sa qualité de conseiller du salarié, l'intéressé a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 28 septembre 2009.

Il a formulé une nouvelle demande de dommages-intérêts pour licenciement abusif et pour harcèlement moral.

La Cour d'appel l'a débouté de ses demandes tendant à la reconnaissance de son déclassement abusif, à sa réintégration au poste d'inspecteur et à la condamnation de son employeur au paiement de diverses sommes.

Les juges du fond ont en effet considéré que le salarié avait été déclaré apte à la reprise sans relation avec la clientèle, et que si un avenant n'avait pas été proposé à sa signature, le salarié, à aucun moment, n'avait refusé son affectation, ni contesté l'avis du médecin du travail qui imposait cette modification de son contrat dès lors que ses fonctions antérieures impliquaient des contacts physiques avec des personnes extérieures à l'organisme, et qu'il n'avait pas réagi à sa nouvelle affectation durant cinq ans, ni jamais sollicité du médecin du travail un réexamen de sa situation en vue d'exercer à nouveau des fonctions en relation avec la clientèle.

Toutefois, pour la Cour de cassation, l'accord du salarié ne peut être tacite : en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que le salarié n'avait pas donné son accord exprès à la modification de son contrat de travail, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 1134 du code civil...

**Cour de cassation
chambre sociale**

Audience publique du 29 novembre 2011

N° de pourvoi: 10-19435

Publié au bulletin

Cassation partielle