



## **Salarié protégé :**

La Cour de Cassation sanctionne, de manière logique, le détournement de procédures :

Un employeur avait licencié un salarié quelques jours après la fin de la protection dont il jouissait en vertu d'un mandat de représentant du personnel, pour des faits qui s'étaient produits durant le mandat, et que l'employeur connaissait.

Le licenciement est déclaré nul pour détournement de procédure, l'employeur ayant ainsi éludé l'autorisation de l'Inspecteur du Travail (à noter qu'en l'espèce, la prescription de deux mois avait été suspendue par l'effet d'une procédure pénale).

## **Règlement intérieur et licenciement :**

Attention à la rédaction du règlement intérieur, dont l'existence est obligatoire dans toute entreprise de 20 salariés ou plus.

La Cour de Cassation vient de le rappeler une nouvelle fois, en disant sans cause le licenciement d'un salarié qui avait refusé de se rendre à une visite médicale destinée à vérifier son aptitude au poste ( il s'agissait d'un pilote d'avion !!).

Le règlement intérieur prévoyait en effet que le licenciement n'était possible qu'en cas de non présentation répétée à une convocation du médecin du travail.

Dans le même temps, la Cour Suprême rappelle que le fait pour l'employeur d'omettre la visite obligatoire après un arrêt de travail de 30 jours cause obligatoirement un préjudice au salarié.