

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

DROITS ET OBLIGATIONS DU SALARIE

DUREE DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

La suspension du contrat de travail débute avec l'arrêt de travail consécutif à l'accident ou à la maladie professionnelle et ne prend fin qu'après la visite médicale de reprise.

Articles L. 1226-7 et R. 4624-21 et suivants du Code du travail

Exemple

Un avis d'aptitude provisoire à la reprise d'un emploi, dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique, délivré par le médecin du travail, lors de la visite de reprise, met fin à la suspension du contrat de travail, même si le salarié continue à percevoir des indemnités journalières de Sécurité sociale.

Cass. soc. 26 octobre 1999 - Sarfati c/ Société Gervais Danone France - RJS 12/99 n° 1457

Le fait que l'arrêt de travail prescrit par un médecin arrive à son terme n'est pas suffisant pour mettre fin à la suspension du contrat de travail.

Cass. soc. 8 janvier 2003 - SCP Rouquette - Laborie c/Deneux

☞ *Lorsqu'un accident du travail survient après notification du licenciement de l'intéressé (entre l'envoi de la lettre par l'employeur et la réception par le salarié), la période de suspension du contrat consécutive à l'accident du travail n'a pas pour conséquence de rendre nul le licenciement, précédemment prononcé, dont l'effet est reporté à l'expiration de la période de protection.*

Cass. Soc. 28 janvier 2005 - Patrice X c/ Société Synthron

ABSENCE DE REMUNERATION

Le contrat de travail étant suspendu pendant l'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié n'exécute plus sa prestation de travail et, de ce fait, n'est pas rémunéré, sauf exceptions prévues par la convention collective :

- dispositions conventionnelles prévoyant la subrogation de la CPAM par l'employeur ;
- indemnisation complémentaire par l'entreprise imposée par accord collectif (notamment l'accord national interprofessionnel de mensualisation).

EXERCICE DU POUVOIR DISCIPLINAIRE PAR L'EMPLOYEUR

L'employeur ne peut reprocher au salarié un manquement à ses obligations contractuelles pendant l'arrêt de travail, sauf acte flagrant de déloyauté envers l'entreprise.

Par ailleurs, l'employeur conserve le pouvoir de le sanctionner pour des faits antérieurs à la suspension du contrat découverts pendant l'arrêt de travail.

Dans l'hypothèse où le salarié a commis une faute avant l'arrêt de travail, celui-ci n'a pas pour effet de suspendre le délai de 2 mois dont dispose l'employeur pour engager des poursuites disciplinaires ou le délai de 1 mois entre l'entretien préalable et la notification du licenciement. Il n'est donc pas nécessaire d'attendre le retour du salarié pour le convoquer à l'entretien préalable prévu dans le cadre des procédures disciplinaires.

Cass. soc. 17 janvier 1996 - Bull. civ. V, n° 14

Toutefois, l'employeur doit tenir compte de l'état de santé du salarié et, notamment, le convoquer pendant les heures de sortie autorisées.

Cass. soc. 13 juillet 1993 - Bull. civ. V, n° 202

Cass. soc. 19 janvier 2005 - n° 02-40.085

Cass. soc. 27 février 2013 - n° 11-27.130

SALARIE MALADE PRIS EN COMPTE DANS LES EFFECTIFS

Le salarié continue à être décompté dans les effectifs de l'entreprise, notamment en matière d'élections professionnelles. Son remplaçant, en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire est, quant à lui, exclu de l'effectif.

Article L. 1111-2 du Code du travail

ELIGIBILITE ET ELECTORAT

Sous réserve qu'il remplisse les autres conditions prévues par la loi, le salarié absent pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle reste électeur ou éligible dans l'entreprise, dans le cadre des élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

ANCIENNETE DU SALAIRE

La durée de la ou des périodes de suspension du contrat de travail consécutive(s) à un accident ou à une maladie professionnelle est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Article L. 1226-7 du Code du travail

CONGES PAYES

La suspension du contrat de travail, d'une durée ininterrompue de 1 an, consécutive à un accident du travail ou à la découverte d'une maladie professionnelle est prise en compte comme temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés acquis par le salarié.

Articles L. 3141-5 et D. 3141-4 du Code du travail

Les périodes de suspension du contrat consécutives à une rechute, après que le salarié ait repris le travail, ne sont donc pas prises en considération dans le calcul de la durée des congés payés de l'intéressé.

Cass. soc. 10 juillet 2002 - Ouafdi c/ Riffer

La Cour de cassation assimile l'accident de trajet à l'accident du travail, quant à l'ouverture de droits à congés payés au cours de la suspension du contrat de travail.

Cass. soc. 3 juillet 2012 - n° 08-44.834

Mais elle maintient sa jurisprudence distincte selon laquelle les arrêts de travail consécutifs à une maladie non professionnelle n'ouvrent pas droit à congés payés.

Cass. soc. 13 mars 2013 - n° 11-22.285

PROMOTION PROFESSIONNELLE

Les multiples arrêts de travail consécutifs à l'accident ou à la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.

Article L. 1226-8 du Code du travail

FORMATION PROFESSIONNELLE

La victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle peut demander à participer, pendant son arrêt de travail, à des sessions de formation avec l'accord de son médecin traitant.

Il peut demander par courrier à sa CPAM que ses indemnités journalières lui soient maintenues durant ces périodes de formation.

Pour conserver le bénéfice de ses indemnités journalières, le salarié doit suivre :

- une action de formation professionnelle continue (bilan de compétences, validation des acquis de l'expérience (VAE), actions de promotion professionnelle, actions d'adaptation et de développement des compétences...);
- ou, s'il n'est pas en mesure de reprendre son poste de travail, une action d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil organisée par la CPAM. Cette formation permet au salarié de construire un projet professionnel et d'envisager un autre métier au sein de l'entreprise ou dans une autre entreprise.

Par ailleurs, les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle sont intégralement prises en compte comme temps de travail effectif pour le calcul des droits à DIF et à Congé individuel de formation. La réforme en cours relative à la formation professionnelle, qui fait suite à un accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 ne devrait pas remettre en cause l'acquisition des droits à formation professionnelle continue des salariés en arrêt de travail pour accident ou maladie professionnels ou non.

INDEMNISATION DE LA VICTIME

PRESTATIONS DE SECURITE SOCIALE

Interdiction de travailler

Le salarié qui se livre à un travail rémunéré pendant la période d'incapacité de travail peut se voir supprimer ses indemnités journalières par la Caisse Primaire d'Assurance-maladie, en application du règlement intérieur de la caisse, peu importe que celles-ci aient été versées ou non.

Cass. soc. 10 février 2000 - CPAM de l'Essonne c/ Lenhardt

Gain journalier de base

Le gain journalier de base servant au calcul de l'indemnité journalière est obtenu en divisant le montant du salaire pris en référence par un nombre de jours fixé réglementairement.

Décret n° 93-679 du 27 mars 1993 - JO du 28 mars

Décret n° 2010-1305 du 29 octobre 2010 - JO du 31 octobre

Circulaire n° DSS/SD2/2010/398 du 25 novembre 2010

■ Paies mensuelles	■ 1/30,42 ^e de la dernière paie
■ Paies à la quinzaine	■ 1/30,42 ^e des 2 dernières paies
■ Paies à la double semaine	■ 1/28 ^e des 2 dernières paies
■ Paies à la semaine	■ 1/28 ^e des 4 dernières paies
■ Paies journalières ou à intervalles réguliers	■ 1/30,42 ^e des paies afférentes au mois antérieur à la date de l'arrêt de travail
■ Paies au début ou à la fin d'un travail	■ 1/30 ^e des paies afférentes au mois antérieur à la date de l'arrêt de travail
■ Paies trimestrielles ou à intervalles réguliers comprises entre 1 mois et 3 mois	■ 1/91,25 ^e du salaire des 3 mois antérieurs à l'arrêt de travail

Montant de l'indemnité journalière

- pendant les 28 premiers jours, l'indemnité journalière est égale à **60 %** du gain journalier de base ;
- à partir du 29^e jour, l'indemnité journalière est portée à **80 %** du gain journalier de base.

Le montant maximum des indemnités journalières est calculé sur un gain journalier de base au plus égal à 0,834 % du plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur au jour du paiement.

Soit au **1^{er} janvier 2012** :

- pendant les 28 premiers jours :

$36\,372 \times 0,834 \% \times 60 \% = \mathbf{182 \text{ €}}$ par jour

- à partir du 29^e jour :

$36\,372 \times 0,834 \% \times 80 \% = \mathbf{242,67 \text{ €}}$ par jour

Réforme du calcul des indemnités journalières pour accident ou maladie professionnel(le)

L'accès aux prestations accident du travail, maladie, maternité est harmonisé et simplifié, comme annoncé dans la loi n° 2003-591 du 2 juillet 2003. Plus particulièrement, en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles :

- le salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières, en cas de rééducation professionnelle, n'est plus " le salaire minimum du manoeuvre de la profession, en vue de laquelle la victime est réadaptée " mais " le salaire perçu avant l'accident " ou, s'il est plus élevé, le SMIC.

Les indemnités journalières sont versées désormais tous les jours, ouvrables ou non, même pendant les 15 premiers jours d'arrêt de travail.

Articles L. 432-9 et L. 433-1 du Code de la Sécurité sociale, modifiés par l'ordonnance n° 2004-329 du 15 avril 2004 - JO du 17 avril

INDEMNISATION COMPLEMENTAIRE PAR L'EMPLOYEUR

La loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 sur la mensualisation, entérinant l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977, et qui imposait une indemnisation minimale de la part de l'employeur, en cas d'accident ou de maladie professionnelle, à défaut d'accord collectif plus favorable, a été abrogée. Un nouveau régime d'indemnisation complémentaire par l'employeur a été mis en place par un accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, par une loi du 25 juin 2008 et ses décrets d'application. Ces dispositions ne s'appliquent toutefois pas aux travailleurs à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux travailleurs temporaires.

Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 – Arrêté d'extension du 23 juillet 2008 – JO 25 juillet

Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 – JO du 26 juin

Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 – JO du 8 mars

Décret n° 2008-716 du 18 juillet 2008 – JO du 19 juillet

Articles L. 1226-1, D. 1226-1 à D.1226-8 du Code du travail

Il est également à noter que cette législation place à l'écart les accidents de trajet, qui sont indemnisés comme les maladies et accidents non professionnels. Notamment, l'indemnisation complémentaire court à compter du 1^{er} jour d'absence dans le cadre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Il n'existe donc pas de délai de carence dans ce cas, alors que l'indemnisation ne court qu'à compter du 7^e jour d'absence, en cas d'accident de trajet, accident non professionnel et maladie.

Article D. 1226-3 du Code du travail modifié par Décret n° 2008-716 du 18 juillet 2008 – JO du 19 juillet

Conditions de l'indemnisation

Le bénéfice d'une indemnisation complémentaire au titre de la loi sur la mensualisation est subordonné à plusieurs conditions :

- ancienneté minimale de 3 ans dans l'entreprise ;
- constatation de l'état de santé du salarié par certificat médical et contre-visite, le cas échéant ;
- absence justifiée dans les 48 heures ;
- prise en charge de la maladie par la Sécurité sociale ;
- soins effectués sur le territoire français ou dans un pays de l'Union Européenne.

Durée d'indemnisation

La durée d'indemnisation est déterminée par référence aux indemnités déjà perçues par le salarié au cours des 12 mois précédents. Il est donc nécessaire de déterminer, pour chaque arrêt de travail, le nombre de jours déjà indemnisés dans les 12 mois précédents. Le point de départ du décompte est fixé au premier jour d'arrêt de travail. La durée d'indemnisation est augmentée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise du salarié : 10 jours par tranche d'ancienneté de 5 ans, au-delà de 1 an minimum. Elle est toutefois limitée à 90 jours.

L'indemnisation complémentaire versée par l'employeur débute à partir :

- du 1^{er} jour d'absence en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- du 8^e jour d'absence, en cas d'accident de trajet.

Article 7 - Accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977

Montant de l'indemnisation

Les salariés perçoivent au minimum :

- 90 % de leur salaire brut pendant les 30 premiers jours d'arrêt de travail ;
- 2/3 de cette même rémunération pendant les 30 jours suivants.

Article D. 1226-1 du Code du travail créé par Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 – JO du 8 mars

L'indemnisation garantie s'entend déduction faite des indemnités que le salarié peut recevoir par ailleurs par la Sécurité sociale ou par un régime de prévoyance. L'employeur ne doit alors déduire que la part résultant de ses propres versements. Mais il n'est pas possible de déduire les sommes perçues par le salarié au titre d'une assurance individuelle souscrite par lui.

Article D. 1226-5 du Code du travail

Lorsque les indemnités versées par la Sécurité sociale sont réduites du fait d'une sanction par la CPAM du non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées servies intégralement pour le calcul de l'indemnisation complémentaire employeur.

Article D. 1226-6 du Code du travail

Rémunération de base

Pour les salariés à temps plein, la rémunération à prendre en compte pour le calcul de l'indemnisation est celle correspondant à l'horaire collectif pratiqué dans l'établissement ou le service du salarié, pendant son absence.

Article D. 1226-7 du Code du travail créé par Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 – JO du 8 mars

Il est donc tenu compte des réductions d'horaire dues à des causes extérieures telles que la grève ou le chômage partiel.

Cass. soc. 17 janvier 1996 - Société Porcher c/ Jeanesson et autres

Une augmentation de l'horaire collectif pendant l'arrêt de travail du salarié n'est cependant pas à prendre en considération.

Article D. 1226-7 du Code du travail

En outre, l'indemnisation a pour base le salaire qu'aurait dû percevoir le salarié s'il avait travaillé (donc pendant son absence), y compris les primes rémunérant le travail proprement dit ou liées à l'organisation du travail, comme la prime d'équipe, et la prime d'ancienneté. Mais les primes liées à la présence du salarié ou à sa fonction, comme la prime d'assiduité, sont en principe exclues.

Les salariés à temps partiel sont, quant à eux, indemnisés sur la base de leur temps partiel, sans que cela ne conduise l'entreprise subrogée à verser au salarié une somme inférieure à celle qu'elle perçoit des organismes de Sécurité sociale.

Cass. soc. 31 janvier 1996 - CPAM des Alpes maritimes c/ Coudurier et autre

Lorsque le salarié perçoit une rémunération variable, l'indemnisation peut être calculée par référence :

- à la période de paie précédant l'arrêt de travail ;

ou

- à un salaire moyen reçu au cours d'une période plus longue, le semestre par exemple.

Montant et durée de l'indemnisation

Durée d'indemnisation et montant du salaire brut déduction faite des indemnités de Sécurité sociale	Délai de carence		
	Ancienneté	Indemnisation à 90 %	Indemnisation à 2/3
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pas de carence s'il s'agit d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) ■ Il n'existe pas de complément employeur légal en cas de maternité. Indemnisation à partir du 8^e jour dans les autres cas 		
	1 à 5 ans	30 jours	30 jours
	6 à 11 ans	40 jours	40 jours
	12 à 17 ans	50 jours	50 jours
	18 à 23 ans	60 jours	60 jours
	24 à 29 ans	70 jours	70 jours
	30 à 35 ans	80 jours	80 jours
	36 ans et plus	90 jours	90 jours

CONTROLE DES ARRETS DE TRAVAIL PAR LA CPAM

Jusqu'en 2008, les obligations des victimes d'accident ou de maladie professionnelle, bénéficiaires d'indemnités journalières de l'Assurance Maladie, étaient définies dans le règlement intérieur de chaque CPAM.

Depuis le 1^{er} janvier 2008, les règles de contrôle des arrêts de travail accordés dans le cadre d'accident ou maladie professionnelle, sont alignées sur celles des arrêts de travail accordés dans le cadre de maladie ou accident non professionnel, conformément au Code de la Sécurité sociale.

Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2008 n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 – JO du 21 décembre

Désormais, le bénéficiaire d'indemnités journalières doit respecter les obligations suivantes :

- observer les prescriptions du praticien ;
- se soumettre au contrôle du service médical de la CPAM ;
- respecter les heures de sortie autorisées ;
- s'abstenir de toute activité professionnelle non autorisée.

En cas d'inobservation volontaire de ces règles, la CPAM peut retenir des pénalités sur les indemnités journalières à verser.

GARANTIES ISSUES DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Les conventions collectives sont applicables dès lors qu'elles garantissent une indemnisation plus avantageuse que celle dont bénéficient les salariés en application de l'accord sur la mensualisation. Le caractère plus favorable s'apprécie avantage par avantage.

Cass. soc. 17 janvier 1996 - Bull. civ. V, n° 15

Exemples

Une disposition conventionnelle doit être appliquée lorsqu'elle prévoit :

- une condition d'ancienneté inférieure à 3 ans ;
- un niveau de la garantie plus élevé ;
- l'indemnisation d'un type d'arrêt de travail non indemnisé dans le cadre de l'accord de mensualisation.

L'accord collectif peut imposer le maintien du salaire brut du salarié, sous déduction des indemnités journalières de Sécurité sociale. Dans cette hypothèse, le salarié perçoit une rémunération nette plus élevée que son salaire d'activité, les indemnités journalières de Sécurité sociale ne supportant pas les cotisations sociales.

À défaut de dispositions conventionnelles précisant que le salaire à maintenir est le salaire brut du salarié, l'employeur verse le salaire net habituel du salarié.

La méthode du maintien du net consiste à rétablir fictivement les indemnités journalières de Sécurité sociale en rémunération brute, par leur majoration du montant des cotisations salariales.

CONTRE-VISITE MEDICALE

En contrepartie de son obligation d'assurer une indemnisation complémentaire au salarié en arrêt maladie, l'employeur peut diligenter une contre-visite médicale.

Cass. soc. 5 octobre 1983 - Bull. civ. V, n° 474

Cette contre-visite médicale peut être autorisée :

- par l'accord sur la mensualisation du 11 janvier 2008 ;
- expressément et spécialement par la convention collective ;
- par la convention collective faisant référence à l'accord sur la mensualisation qui prévoit directement cette faculté.

Toutefois, la contre-visite n'est pas possible en cas d'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail. L'employeur peut seulement exercer un recours contre cette décision. Le salarié peut, par conséquent, refuser de se soumettre à cette contre-visite ordonnée par l'employeur.

Cass. soc. 10 février 1998 - Bull. civ. V, n° 74

En outre, la contre-visite étant la contrepartie de l'indemnisation complémentaire de l'employeur, le salarié qui n'ouvre pas droit à ce complément, notamment en raison de son ancienneté inférieure à 3 ans, ne peut se la voir imposer.

Le choix du médecin, la date et l'heure de la contre-visite, dans la limite des jours et heures normales de visite, dépendent de l'employeur.

Si la contre-visite établit que l'arrêt de travail n'est plus médicalement justifié, l'employeur peut suspendre l'indemnisation complémentaire du salarié, pour l'avenir, sans pouvoir se faire rembourser les indemnités déjà versées pour la période antérieure.

Cass. soc. 15 octobre 1987 - Bull. civ. V, n° 572

Interruption du travail pendant plus de 6 mois

En cas d'interruption de travail ou de soins continus supérieurs à une durée de 6 mois, la CPAM fait procéder périodiquement à un examen spécial conjoint de la victime par le médecin traitant et le médecin-conseil de la Sécurité sociale en vue d'établir un protocole de soins.

Ce protocole périodiquement révisable, notamment en fonction de l'état de santé de la victime et des avancées thérapeutiques, définit notamment les actes et prestations nécessités par le traitement de l'accident ou de la maladie professionnelle, compte tenu, le cas échéant, des recommandations établies par la Haute Autorité de santé. Ce protocole est signé par la victime.

Le service des prestations est subordonné au respect par la victime de l'obligation :

- de se soumettre aux traitements et mesures de toute nature prescrits d'un commun accord par le médecin traitant et le médecin-conseil de la Sécurité sociale, et, en cas de désaccord entre ces deux médecins, par un expert dans les conditions prévues à l'article L. 141-1 du Code de la Sécurité sociale ;
- de se soumettre aux visites médicales et contrôles spéciaux organisés par la caisse ;
- de s'abstenir de toute activité non autorisée ;
- d'accomplir les exercices ou travaux prescrits en vue de favoriser sa rééducation ou son reclassement professionnel.

En cas d'inobservation des obligations énumérées ci-dessus, la CPAM peut suspendre, réduire ou supprimer le service des prestations.

*Article L. 432-4-1 du Code de la Sécurité sociale, inséré par l'ordonnance n° 2005-804 du 18 juillet 2005
JO du 19 juillet et complété par le décret n° 2006-777 du 30 juin 2006 - JO du 2 juillet*

INTERDICTION DE ROMPRE LE CONTRAT DE TRAVAIL

INTERDICTION DE LICENCIER

Au cours des périodes de suspension du contrat consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée, que s'il justifie :

- soit d'une faute grave de l'intéressé ;
- soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat.

Article L. 1226-9 du Code du travail

Bénéficiaires de la protection

L'interdiction de licencier, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pendant la suspension de celui-ci, intéresse exclusivement les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

☞ *Les victimes d'un accident de trajet ne peuvent bénéficier de cette protection contre le licenciement.*

Articles L. 1226-7 et L. 1226-9 du Code du travail
Cass. soc. 23 avril 1980 - Bull. civ. V, n° 335

Étendue de la protection contre le licenciement

La protection contre le licenciement est applicable dès que l'employeur a connaissance du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie et de l'inaptitude physique qui en découle, jusqu'à la visite médicale de reprise du travail.

L'interdiction de licencier implique l'impossibilité de notifier au salarié son licenciement pendant la période de suspension du contrat de travail, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat.

De la même manière, toute procédure de licenciement engagée avant l'accident est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail. La date de l'entretien préalable de licenciement ne peut notamment pas avoir lieu avant la fin de la suspension du contrat.

Cass. soc. 10 mai 1995 - Bull. civ. V, n° 150
Cass. soc. 28 janvier 1998 - Bull. civ. V, n° 36

Ce principe ne fait pas obstacle à l'engagement d'une procédure disciplinaire pendant l'arrêt de travail.

Dans l'hypothèse où le salarié a commis une faute avant l'arrêt de travail, celui-ci n'a pas pour effet de suspendre le délai de 2 mois dont dispose l'employeur pour engager des poursuites disciplinaires, ou le délai de 1 mois entre l'entretien préalable et la notification du licenciement disciplinaire.

Cass. soc. 19 janvier 2005 - n° 02-40.085
Cass. soc. 27 février 2013 - n° 11-27.130

La saisine de la COTOREP (devenue CDAPH) par le salarié, après la visite de reprise, n'a pas pour effet d'entraîner une nouvelle suspension du contrat de travail, au cours de laquelle le salarié est protégé contre le licenciement.

En conséquence, le licenciement prononcé après la saisine de la CDAPH n'est pas nul.

Cass. soc. 12 décembre 2000 - Quinta c/ Coste

Lorsque l'accident du travail est survenu pendant le préavis de démission qu'effectue le salarié, le préavis est suspendu du fait de l'arrêt de travail. En l'absence de reclassement possible, l'employeur n'a pas l'obligation de licencier le salarié, pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail puisque la rupture du contrat de travail a déjà été prononcée avant l'accident.

Cass. soc. 15 février 2006 - Lopes c/ Viapark Entreprise

La protection contre le licenciement s'étend à toutes les suspensions du contrat de travail consécutives à l'accident ou à la maladie professionnelle, y compris en cas de rechute. Tel est même le cas lorsque l'accident est survenu chez un ancien employeur, dès lors qu'il existe un lien de cause à effet entre la rechute et les conditions de travail actuelles du salarié, auprès de son actuel employeur. Est alors inopérant l'argument patronal selon lequel la protection contre le licenciement n'est pas applicable aux rapports entre un employeur et son salarié victime d'un accident du travail survenu alors qu'il était au service d'un autre employeur.

Cass. soc. 28 mars 2007 - n° 06-41.375

Sanctions

Le licenciement prononcé pendant la suspension du contrat de travail est nul, sauf s'il est fondé sur la faute grave du salarié ou l'impossibilité de maintenir son contrat de travail.

La nullité du licenciement implique la réintégration du salarié, si celui-ci le souhaite. Mais le refus du salarié d'être réintégré ne compense pas l'irrégularité du licenciement.

Que le salarié accepte ou refuse d'être réintégré, il a droit à des dommages-intérêts pour le préjudice né de la nullité de la rupture du contrat. Le montant est apprécié souverainement par les juges du fond, indépendamment du Code du travail, qui prévoit une somme minimale de 12 mois de salaire, en cas de rupture du contrat de travail à l'issue de la période de suspension.

Cass. soc. 13 novembre 1991 - Bull. civ. V, n° 488

Cass. soc. 22 mars 1989 - n° 86-43.655 - Bull. civ. V, n° 235

EXTENSION A D'AUTRES MODES DE RUPTURE

L'interdiction de licencier est étendue à d'autres modes de rupture du contrat. Ainsi, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif indépendant de l'accident ou de la maladie, il n'est pas possible, au cours de la suspension du contrat :

- de rompre le contrat à durée indéterminée au cours de la période d'essai ;
- de mettre à la retraite le salarié ;
- de rompre un contrat à durée déterminée avant le terme prévu.

Articles L. 1226-12 et L. 1226-18 du Code du travail

Par contre, aucune disposition légale n'empêche l'employeur et le salarié de négocier la rupture pour mettre fin d'un commun accord au contrat de travail.

Exemple

Un salarié est victime d'un accident du travail et est en arrêt de travail du 16 au 30 août 2000. Il reprend son travail sans être soumis à une visite médicale de reprise. Le contrat est donc toujours considéré comme suspendu le 24 septembre 2001, date à laquelle employeur et salarié s'entendent pour la mise à la retraite de ce dernier, cette décision prenant effet le 22 février 2002. Or les seuls motifs possibles de rupture du contrat, pendant un arrêt de travail consécutif à un accident professionnel, étant la faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat du salarié, ce dernier peut légitimement demander l'annulation de sa mise à la retraite.

Cass. soc. 7 mars 2007 - n° 05-42.279

Contrat à durée déterminée

L'interdiction de rompre un contrat à durée déterminée avant son terme ne fait pas obstacle à l'échéance du terme dudit contrat.

Lorsque le contrat à durée déterminée comporte une clause de renouvellement, l'employeur ne peut, au cours de la période de suspension, refuser le renouvellement, sauf s'il justifie d'un motif réel et sérieux, étranger à l'accident ou à la maladie.

A défaut, il doit verser au salarié une indemnité correspondant au préjudice subi, qui ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus jusqu'au terme de la période suivante de validité du contrat, prévue par la clause de renouvellement.

Cass. soc. 9 octobre 1990 - Bull. civ. V, n° 419

Contrat de mise à disposition

Dans l'hypothèse d'une mise à disposition du salarié auprès d'un autre employeur, l'accident du travail ne fait pas l'objet de la protection. En effet, les dispositions légales relatives à la protection contre le licenciement «ne sont pas applicables entre un employeur et son salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenu ou contractée au service d'un autre employeur».

Article L. 1226-6 du Code du travail

Ainsi, l'interdiction de licencier n'est pas opposable à l'entrepreneur de travail temporaire pour les accidents survenus au cours d'une mission intérimaire.

Cass. soc. 17 octobre 1983 - Bull. civ. V, n° 502

LICENCIEMENT POSSIBLE EN CAS DE FAUTE GRAVE DU SALARIE

L'interdiction de licencier un salarié victime d'un accident du travail est levée lorsque celui-ci a commis une faute grave au cours de la suspension du contrat de travail.

Peut être considéré comme une faute grave, voire une faute lourde, tout acte de déloyauté envers l'employeur, commis pendant l'arrêt de travail consécutif à l'accident :

- exercer une autre activité professionnelle ;
- dévoiler des secrets de fabrication à la concurrence, etc. ;

- tromper l'employeur sur son véritable état de santé en exécutant lui-même, pendant son arrêt de travail, d'importants travaux de remise en état dans son immeuble.

Cass. soc. 21 mai 1996 - Da Silva c/ SARL Dépannage Travaux Ile de France - RJS 7/96 n° 782

Mais le seul fait de ne pas respecter la réglementation de Sécurité Sociale ne constitue pas une faute grave, notamment celui d'être absent de son domicile en dehors des heures de sortie autorisées.

Cass. soc. 16 juin 1998 - Bull. civ. V, n° 323 (maladie non professionnelle)

La procédure disciplinaire peut être engagée au cours de la suspension du contrat de travail, pour une faute commise avant ou pendant celle-ci, et, dans cette hypothèse, le délai de prescription de 2 mois accordé à l'employeur pour engager une telle procédure n'est ni suspendu, ni interrompu du fait de l'arrêt de travail. L'employeur n'a donc pas à attendre la reprise du travail pour sanctionner le salarié.

Cass. soc. 17 janvier 1996 - Bull. civ. V, n° 14

Conséquences sur les suites de la rupture

La faute grave est privative :

- des indemnités de licenciement légales, voire conventionnelles le cas échéant ;
- du préavis.

Articles L. 1234-1 et L. 1234-9 du Code du travail

Par contre, seule la faute lourde prive le salarié de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Le salarié a droit aux indemnités de chômage.

IMPOSSIBILITE DE MAINTENIR LE CONTRAT DE TRAVAIL

L'employeur peut procéder au licenciement d'une victime d'un accident du travail, au cours de la suspension de son contrat, s'il démontre l'impossibilité dans laquelle il se trouve de maintenir ce contrat.

Le motif justifiant l'impossibilité de maintenir le contrat doit être indépendant de l'accident ou de la maladie professionnelle dont est victime le salarié.

Article L. 1226-9 du Code du travail

L'impossibilité de maintenir le contrat de travail s'apprécie à la date de rupture du contrat de travail.

Il s'agit d'un motif indépendant de la faute grave, même si, juridiquement, la faute grave se définit comme la faute d'une telle importance qu'elle rend impossible le maintien du contrat de travail.

Selon la jurisprudence, l'existence d'un motif économique de licenciement ne suffit pas à caractériser une telle impossibilité.

Cass. soc. 28 janvier 1998 - Categ c/ Michelotti - RJS 5/98 n° 586

Cass. soc. 7 décembre 1999 - Maroc c/ SARL Complexe Sportif International de Nîmes - RJS 1/00 n° 34

Exemple

«Ni l'existence d'une cause économique de licenciement, ni l'application de l'ordre des critères de licenciement ne suffisent à caractériser l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident.»

Cass. soc. 21 novembre 2000 - Lancien c/ Société Bretagne Sud Entrepôt

La lettre de licenciement doit préciser les motifs qui rendent impossible le maintien du contrat de travail.

Conséquences sur les suites de la rupture

Le salarié a droit aux indemnités de licenciement et à un délai-congé.

Toutefois, si le salarié est inapte à reprendre le travail pour exécuter son préavis, l'employeur peut être dispensé de lui verser une indemnité compensatrice.

Pour exonérer l'employeur de verser une indemnité de préavis, la jurisprudence recherche si l'inexécution du délai-congé est due, en premier lieu, à l'état de santé du salarié, ou du fait de l'employeur qui prend, sans avis médical préalable, l'initiative de dispenser le salarié d'exécuter son préavis. Dans la seconde hypothèse, en effet, l'indemnité compensatrice reste due.

EN CAS DE CHANGEMENT D'EMPLOYEUR OU DE CESSATION D'ACTIVITE

Les règles protectrices des salariés victimes d'un accident du travail « *ne sont pas applicables aux rapports entre un employeur et son salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenu ou contractée auprès d'un autre employeur.* »

Article L. 122-32-10 devenu L. 1226-6 du Code du travail

En principe, donc, la réglementation protectrice des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne s'applique que dans l'entreprise où s'est produit l'accident ou au sein de laquelle le salarié a contracté la maladie.

Mais, depuis longtemps, la jurisprudence fait échec à ces dispositions légales lorsque le salarié est repris par un nouvel employeur en application de l'article L. 122-12, devenu L. 1224-1 du Code du travail.

Cass. soc. 9 juillet 1992 - n° 91-40.015

Cass. soc. 20 janvier 1993 - n° 91-41.500

L'article L. 122-12, devenu L. 1224-1 du Code du travail concerne la modification dans la situation juridique d'un employeur par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société et impose la continuité des contrats de travail entre le nouvel employeur et les salariés. 3 conditions cumulatives doivent alors être réunies :

- l'existence d'une entité économique autonome ;
- le transfert de cette entité au nouvel employeur ;
- le maintien de l'identité de cette entité après transfert.

Les entreprises peuvent également faire une application volontaire de l'article L. 122-12, devenu L. 1224-1 du Code du travail dans le cadre d'une convention passée entre elles. Certains accords collectifs nationaux ont également organisé cette application volontaire dans des secteurs d'activité où les reprises de marché sont fréquentes : restauration des collectivités, manutention ferroviaire, propreté, sécurité etc.

Hormis dans ces hypothèses où le transfert des contrats de travail est réglé conventionnellement, l'article L. 122-12, devenu L. 1224-1 du Code du travail ne s'applique pas aux pertes de marché.

Cass. soc. 20 décembre 2006 - n° 04-19.829

En outre, même en présence d'un accord organisant le transfert des contrats de travail, les 3 conditions d'application de l'article L.122-12, devenu L. 1224-1 doivent être réunies, pour que le transfert des contrats de travail soit automatique et intégral.

Tel n'est pas le cas lorsque la prestation reprise ne relève pas d'une entité économique autonome, parce que les moyens d'exploitation nécessaires ne sont pas eux-mêmes transmis. Si l'accord ne prévoit pas expressément le maintien de la protection des victimes d'accidents du travail, alors le nouvel employeur peut rompre le contrat de travail de salariés accidentés auprès de l'ancien employeur, en dehors de toute faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat.

Cass. soc. 14 mars 2007 - n° 05-43.184

En ce qui concerne la cessation d'activité par l'employeur, la Cour de cassation décide que l'employeur n'est pas délivré de ses obligations vis-à-vis des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans son entreprise. Il reste notamment tenu de chercher des solutions de reclassement du salarié alors même qu'il a aussi un motif économique de licenciement.

Cass. soc. 7 mars 2007 - n° 05-43.872