Dernière mise à jour le 06 novembre 2024

Quand s'appliquent les règles protectrices aux victimes d'accident du travail ?

Les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Le préavis
- Inaptitude consécutive à une maladie ou accident non professionnel
- Inaptitude consécutive à une maladie ou accident professionnel

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé le 5 septembre 2002 en qualité de chauffeur poids lourd.

Victime d'un accident de travail le 18 avril 2012, il est déclaré inapte lors de la visite de reprise le 30 mars 2015, et licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 5 mai 2015.

Mais le salarié décide de saisir la juridiction prud'homale estimant que son licenciement devait être prononcé en raison d'une inaptitude professionnelle.

La cour d'appel de Montpellier, par arrêt du 24 novembre 2021, donne raison au salarié.

Mais l'employeur décide de se pourvoir en cassation.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel, rejetant à cette occasion le pourvoi formé par l'employeur.

Elle indique à cette occasion que :

- Les **règles protectrices** applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- S'appliquent dès lors que **l'inaptitude du salarié**, quel que soit le moment où elle est **constatée ou invoquée**, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine au moment du licenciement.

Dès lors :

- Ayant été constaté que l'employeur avait connaissance que l'accident du travail était à l'origine du premier arrêt de travail du salarié et que ce dernier n'avait jamais repris le travail depuis la date de l'accident du travail jusqu'à la rupture du contrat ;
- L'inaptitude avait une **origine professionnelle.**

> Extrait de l'arrêt :
>
> Réponse de la Cour

5. Les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine au moment du licenciement.

6. La cour d'appel, qui a constaté que l'employeur avait connaissance que l'accident du travail était à l'origine du premier arrêt de travail du salarié et que ce dernier n'avait jamais repris le travail depuis la date de l'accident du travail jusqu'à la rupture du contrat, a légalement justifié sa décision.

Cour de cassation du 07 mai 2024, pourvoi **n°22-10905**

L'affaire présente aborde le licenciement pour inaptitude professionnelle, rappelons quelques informations générales à ce sujet, et plus précisément celles qui concernent la période de préavis.

Les informations ci-après proposées sont extraites d'une de nos fiches pratiques exclusivement consacrée à cette thématique :

Lire aussi : Quelles sont les procédures en cas de licenciement pour inaptitude en 2025 ? Fiche pratique

En cas d'inaptitude du salarié (qu'elle soit d'origine professionnelle ou non) et impossibilité de reclassement, des procédures particulières sont à respecter. Elles vous sont décrites dans la présente fiche pratique.

Le préavis

Inaptitude consécutive à une maladie ou accident non professionnel

Les conditions ont été modifiées suite à la publication de la loi 2012-387 du 22/03/2012 (Loi relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, JO 23/03/2012).

Ainsi, lorsqu'un salarié fait l'objet d'un licenciement pour une inaptitude qui n'a pas d'origine professionnelle, le Code du travail indique que :

- Le préavis n'est pas exécuté ;
- Le contrat de travail est donc rompu à la notification du licenciement ;
- Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité ;
- Aucune indemnité compensatrice de préavis n'est versée.

Inaptitude consécutive à une maladie ou accident professionnel

Dans ce cas précis, le salarié ne doit pas effectuer de préavis.

Il doit percevoir néanmoins :

- Une indemnité d'un montant égal à l'indemnité légale de préavis (article L 1226-14) ;

> Article L1226-14
>
> La rupture du contrat de travail dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L. 1226-12 ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis prévue à l'article L. 1234-5 ainsi qu'à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9.
>
> Toutefois, ces indemnités ne sont pas dues par l'employeur qui établit que le refus par le salarié du reclassement qui lui est proposé est abusif.
>
> Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec les avantages de même nature prévus par des dispositions conventionnelles ou contractuelles en vigueur au 7 janvier 1981 et destinés à compenser le préjudice résultant de la perte de l'emploi consécutive à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle.

> Article L1226-16
>
> Les indemnités prévues aux articles L. 1226-14 et L. 1226-15 sont calculées sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail provoquée par l'accident du travail ou la maladie professionnelle.

> Pour le calcul de ces indemnités, la notion de salaire est définie par le taux personnel, les primes, les avantages de toute nature, les indemnités et les gratifications qui composent le revenu.

- Cette indemnité n'a pas la nature d'une indemnité compensatrice de préavis ;

> Cour de cassation du 15/06/1999 arrêt 97-15328

- De ce fait, le salarié n'est pas en droit de demander le paiement de l'indemnité compensatrice de préavis prévue par la Convention collective ;
- L'indemnité versée n'étant pas une indemnité compensatrice de préavis légale (même si la valeur est identique), la date de rupture du contrat de travail n'est pas repoussée ;
- L'indemnité d'une valeur égale à l'indemnité compensatrice de préavis sera calculée sur la base des 3 derniers mois de salaire (article L 1226-16 du Code du travail) ;
- Le montant de cette indemnité ne doit pas être pris en compte dans le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés.