Licenciement et bénéfice de la protection au titre des accidents du travail et maladies professionnelles

CONTRAT DE TRAVAIL Publié vendredi 11 avril 2025 par Patricia Drevon, Secteur des Affaires juridiques

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident de travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ne peut résilier, sous peine de nullité, le CDI du salarié, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie. Au-delà de ces deux motifs, aucun autre motif ne peut être invoqué par l'employeur pour justifier le licenciement, y compris celui de l'inaptitude ou de l'insuffisance professionnelle (Cass. soc., 25-10-90, n°87-44080). Durant un arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, l'employeur ne peut invoquer la désorganisation de l'entreprise causée par l'absence prolongée du salarié (Cass. soc., 13-3-19, n°17-31805).

De manière générale, les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (consultation du CSE, indemnité spécifique de licenciement en cas d'inaptitude, période de protection contre le licenciement…) s'appliquent, dès lors que l'employeur a connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement.

La protection des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle s'applique lorsque la qualification finale de l'accident est incertaine. C'est le cas lorsque la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) :

- ne s'est pas encore prononcée ;
- a refusé, par une décision faisant l'objet d'un recours, la prise en charge de l'accident au titre de la législation des accidents du travail.

Le licenciement intervenu sans respecter la législation des accidents du travail est alors frappé de nullité.

C'est à la date de la rupture du contrat de travail qu'il faut se placer pour savoir si l'employeur pouvait avoir connaissance de l'origine professionnelle de l'inaptitude au travail : *« Pour l'application des règles protectrices aux victimes d'accident du travail ou maladie professionnelle, est considéré comme avoir connaissance au moment du licenciement de ce que l'inaptitude a pour origine un accident du travail, l'employeur qui, avant le licenciement, a procédé à une déclaration d'accident du travail à propos du salarié concerné »* (Cass. soc., 5-3-25, n°23-17546).

L'application du régime de l'inaptitude professionnelle n'est pas subordonnée nécessairement à la reconnaissance par la CPAM du lien de causalité entre l'accident du travail et l'inaptitude (Cass. soc., 22-11-17, n°16-12729) :

« 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 et invoquée, a, au moins partiellement, pour origine cet accident ou cette maladie et que l'employeur avait connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement ; que cette application n'est pas subordonnée à la reconnaissance par la caisse primaire d'assurance maladie du caractère professionnel d'un accident ».

Toutefois, lorsque la CPAM s'est prononcée sur le caractère professionnel ou non de l'accident ou de la maladie, la décision de la CPAM non remise en cause s'impose au juge prud'homal (Cass. soc., 18-9-24, n°22-22782).

Si la CPAM ne s'est pas encore prononcée définitivement au moment où le juge prud'homal statue, celui-ci n'est pas tenu de sursoir à statuer dans l'attente de la décision du pôle social du tribunal judiciaire (ex TASS), en cas de recours contre la décision de la CPAM portant sur la reconnaissance du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie.

Lorsque la CPAM ne s'est pas encore prononcée ou qu'un recours contre sa décision a été exercé, le juge prud'homal doit apprécier lui-même l'origine professionnelle ou non de l'inaptitude, en recherchant s'il existe un lien de causalité entre l'accident et l'inaptitude de la salariée (Cass. soc., 5-10-11, n°08-42909 ; Cass. soc., 3-7-19, n°18-16718). C'est au salarié de rapporter la preuve du lien de causalité entre l'accident et l'inaptitude.

PATRICIA DREVON
Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES
Le secteur des Affaires juridiques apporte une assistance juridique à la Confédération dans sa lecture du droit et dans la gestion des contentieux.

#Accident du travail #Contrat de travail #CPAM #CPH #Inaptitude #Licenciement #Maladies professionnelles

Partager cet article :

Sur le même sujet

SANTÉ AU TRAVAIL

LES COMMUNICATIONS DES SECTEURS

Le salarié peut-il contester l'avis d'aptitude/d'inaptitude du médecin du travail ?

Le salarié qui entend contester son avis d'aptitude/d'inaptitude doit saisir le conseil de prud'hommes (CPH) selon la procédure accélérée au fond (art. L 4624-7 et R 4624-45 et s. du code du travail). La contestation peut porter sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis (…)

VOS DROITS

Quelle obligation de sécurité en matière de harcèlement moral ?

L'employeur ne méconnaît pas l'obligation de sécurité qui pèse sur lui, notamment en matière de harcèlement moral, s'il justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L 4121-1 et L 4121-2.

Inaptitude professionnelle : quand l'employeur doit-il appliquer les règles protectrices en la matière ?

Les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (consultation du CSE, indemnité spécifique de licenciement, période de protection contre le licenciement…) s'appliquent, dès lors que l'employeur a connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement.

COMMUNIQUÉS DE FO

Congés payés : un droit renforcé !

FO se félicite des décisions rendues par la Cour de cassation sur le droit aux congés payés. Elles constituent une importante avancée sociale pour les salariés en renforçant leur droit.

NOS PARTENAIRES

Adhérer à FO

Rapports financiers

Votre email

© Force Ouvrière 2025
— tous droits réservés