



Licenciement nul

Le 13 avril 2022, la Cour de cassation rappelle que, dès lors que la suspension du contrat de travail a pour origine, au moins partiellement, un accident de travail ou une maladie professionnelle et que l'employeur a connaissance de cette origine professionnelle au moment du licenciement :

- L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (L. 1226-9 du code du travail).
- Si l'employeur ne respecte pas cette restriction, le licenciement est nul (L. 1226-13 du code du travail).

En l'espèce, un salarié était victime d'un accident de travail le 12 mai 2011 et il était placé en arrêt accident de travail, cet arrêt étant prolongé de manière ininterrompue jusqu'au 15 janvier 2012.

A compter du 15 janvier 2012 le salarié se voyait délivrer des arrêts de travail pour maladie ordinaire jusqu'à son licenciement pour absence prolongée désorganisant le fonctionnement de l'entreprise notifié le 4 décembre 2012.

La Cour d'appel déboutait le salarié de sa demande tendant à la nullité de son licenciement au motif que :

- rien ne commande que la cause chronologiquement apparue en première (accident de travail) soit retenue comme cause de la suspension de la relation de travail au moment de la procédure de licenciement dans la mesure où le salarié était en arrêt de travail pour maladie ordinaire depuis le 15 janvier 2012,
- une visite de reprise n'est pas exigée pour permettre le passage d'une cause de suspension à une autre,
- au regard des éléments dont il disposait au moment du licenciement, l'employeur ne pouvait avoir connaissance d'une origine professionnelle, au moins partielle, en lien avec l'accident de travail du salarié du 12 mai 2011.

La Cour de cassation casse ce raisonnement en jugeant que, en l'absence de visite de reprise entre les arrêts accidents de travail et les arrêts pour maladie ordinaire, le contrat de travail se trouvait toujours suspendu en conséquence de l'accident de travail dont avait été victime le salarié.

Le salarié aurait donc dû bénéficier de la protection des articles L. 1226-9 et L. 1226-13 du code du travail.

En conclusion : une visite de reprise est exigée pour passer d'une cause de suspension à une autre.

https://www.dalloz.fr/documentation/Document?id=CASS_LIEUVIDE_2022-04-13_2113314#texte-integral