

Inaptitude et reclassement

Reclassement suite à un accident du travail intervenu chez le précédent employeur

(Cass. soc., 29 nov. 2011, n° 10-30.728)

Qu'en est-il du reclassement d'un salarié qui est victime d'un accident du travail survenu chez un précédent employeur ?

Dans un arrêt du 29 novembre 2011 (Cass. soc., 29 nov. 2011, n° 10-30.728), la Cour de cassation a dû examiner le cas d'un salarié déclaré inapte à la suite d'un accident du travail qui s'était produit chez un précédent employeur.

De manière générale, rappelons qu'à partir du moment où un salarié est déclaré inapte à la suite d'un accident du travail, l'employeur est tenu de se conformer à la législation protectrice des salariés s'il souhaite rompre le contrat de travail.

Toutefois, la spécificité de ce régime peut parfois conduire à des difficultés juridiques.

Exception aux dispositions protectrices ...

En effet, précisément en l'espèce, le Code du travail prévoit dans son article L. 1226-6 que les dispositions protectrices 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 au service d'un autre employeur.

Néanmoins, alors même qu'existe, dans le Code du travail, une disposition expresse écartant l'application de la protection lorsque l'accident du travail est survenu chez un autre employeur, la Cour de cassation indique ici que le nouvel employeur est tenu par l'obligation de reclassement posée par la législation spécifique à l'inaptitude non professionnelle.

Précisons que dans cette décision l'affaire concerne un salarié victime d'un accident du travail. Quelques jours plus tard, son contrat de travail est transféré chez un nouvel employeur, à la suite d'une perte de marché.

A noter que ce transfert était régi par des dispositions de la convention collective nationale du personnel des entreprises de propreté, et non pas par les

dispositions légales (C. trav., L. 1224-1).

Une fois arrivé chez le nouvel employeur, l'intéressé a été déclaré inapte par le médecin du travail, puis licencié dans les suites de l'avis d'inaptitude.

Le salarié a demandé alors des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que l'employeur n'avait pas respecté l'obligation préalable de reclassement visée par l'article L. 1226-10, en cas d'inaptitude d'origine professionnelle.

L'employeur, de son côté, s'appuyait sur l'article L. 1226-6 du Code du travail précité, selon lequel les règles protectrices des salariés victimes d'accidents du travail ne sont pas applicables lorsque l'accident est survenu au service d'un autre employeur.

A s'en tenir à ces dispositions, le nouvel employeur n'était effectivement pas tenu par l'obligation de reclassement.

... mais condamnation

Pour autant, le nouvel employeur a été condamné par la Cour d'appel ; condamnation confirmée par la Cour de cassation.

La Haute juridiction énonce en effet que *"s'il résulte de l'article L. 1226-6 du Code du travail que les dispositions spécifiques relatives à la législation professionnelle 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 au service d'un autre employeur, le nouvel employeur est néanmoins tenu, conformément aux articles L. 1226-2 et L. 1226-4 du code du travail, de chercher à reclasser, avant toute rupture du contrat de travail, le salarié dont l'inaptitude est médicalement constatée alors qu'il est à son service"*.

Les Hauts magistrats semblent donc privilégier dans l'intérêt du salarié, le régime de l'inaptitude non professionnelle, en ce qui concerne l'obligation de reclassement, quand bien même le salarié concerné aurait été victime d'un accident du travail chez son précédent employeur.

BRÈVE

Inaptitude

Licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle : calcul de l'indemnité de préavis

Cass. soc. 14 déc. 2011, n° 10-20.561 et Cass. soc., 14 déc. 2011, n° 10-23.008

La période de suspension du contrat résultant de l'accident du travail doit être prise en compte dans l'ancienneté du salarié servant à calculer le montant de l'indemnité compensatrice de préavis.

Le salarié licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement a droit à une indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité légale de préavis de droit commun (C. trav., art. L. 1226-14).

Notons que seule est due l'indemnité légale de préavis et non l'indemnité de préavis fixée, le cas échéant, par la convention collective (Cass. soc., 26 janv. 2011, n° 09-68.544).

L'indemnité compensatrice est calculée selon les modalités prévues à l'article L. 1234-1 du Code du travail, c'est-à-dire en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise :

- 1 mois de salaire pour une ancienneté entre 6 mois et 2 ans,
- 2 mois de salaire pour une ancienneté d'au moins 2 ans.

Pour apprécier la durée d'ancienneté du salarié, faut-il prendre en compte la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident du travail ?

Oui répond la Cour de cassation. Cette décision résulte de l'article L. 1226-7 du Code du travail, selon lequel, la durée des périodes de suspension du contrat de travail due à un accident du travail ou une maladie professionnelle sont prises en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise (Cass. soc., 14 déc. 2011, n° 10-23.008).

Il convient de prendre en compte, dans l'ancienneté, la période de suspension du contrat résultant de l'accident du travail jusqu'à la visite de reprise même si le salarié a été déclaré auparavant consolidé de son accident par la CPAM (Cass. soc., 14 déc. 2011, n° 10-20.561).