Image not found or type unknown

Nullité du licenciement pendant l'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle : conditions et conséquences

Commentaire d'arrêt publié le **07/03/2022**, vu **6066 fois**, Auteur : Guillaume Cousin

Pendant l'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, le contrat de travail est suspendu. L'employeur ne peut licencier que pour faute grave, inaptitude ou motif économique. Le licenciement pour tout autre motif est nul.

Lorsqu'un salarié est en arrêt de travail pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle, son contrat de travail est suspendu.

Cela signifie que l'employeur ne peut licencier ce salarié que s'il justifie soit d'une faute grave, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie (en général une inaptitude constatée par le médecin du travail ou un motif économique).

Le licenciement pour tout autre motif n'est pas abusif ou sans cause réelle et sérieuse, il est nul.

Par un arrêt du 12 janvier 2022, la Cour de Cassation le rappelle dans des termes très clairs :

« la cour d'appel, qui a constaté que le salarié avait été placé en arrêt de travail dès la survenance de son accident du travail jusqu'au 30 novembre 2014, en sorte qu'à la date de la rupture, le contrat de travail était suspendu, ce dont elle aurait dû déduire que la cessation de la relation contractuelle au cours de la période de suspension s'analysait en un licenciement nul » .

Pourquoi est-ce important ?

La nullité du licenciement, quel qu'en soit le motif, entraîne de plein droit la réintégration sur demande du salarié. La réintégration s'impose à l'employeur (Cass. Soc. 14 février 2018 pourvoi n°16-22360).

De plus, le salarié réintégré à la suite de l'annulation de son licenciement a droit au versement d'une indemnité d'éviction dont le montant correspond à la réparation de la totalité du préjudice subi entre son licenciement et son retour dans l'entreprise, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé (Cass. Soc. 25 janvier 2006, pourvoi n°03-47.517).

Si le salarié ne demande pas sa réintégration, il a droit, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise, d'une part, aux indemnités de rupture, d'autre part, à des dommages et intérêts réparant le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égaux à 6 mois de salaire (Cass. Soc. 6 octobre 2010, pourvoi n°09-42283 ; Cass. Soc. 14 avril 2010, pourvoi n° 09-40486).

On échappe ainsi au funeste « barème Macron » (article L.1235-3-1 du Code du Travail).

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 12 janvier 2022, 20-17.904, Inédit

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés