



Les interactions entre le droit de la sécurité sociale et le droit du travail

Fiche pratique publié le 12/05/2021, vu 8519 fois, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

Depuis fort longtemps maintenant, il est consacré un principe d'autonomie entre le droit du travail et le droit de la sécurité sociale.

En cas de licenciement pour **inaptitude d'origine professionnelle**, le salarié licencié est en droit de réclamer le doublement de son indemnité de licenciement ainsi que l'octroi d'une indemnité compensatrice de préavis conformément à **l'article L. 1226-14 du code du travail**.

Depuis fort longtemps maintenant, il est consacré un principe **d'autonomie entre le droit du travail et le droit de la sécurité sociale**.

Ainsi, le régime protecteur de l'inaptitude professionnelle s'applique lorsque les **deux conditions** suivantes sont remplies ([Cass. soc., 11 janvier 2017, n° 15-20.492](#))

- L'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, a, **au moins partiellement**, pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle,
- L'employeur a **connaissance** de cette origine professionnelle au moment du licenciement.

La décision de la CPAM **ne conditionne donc pas** l'application du régime protecteur, ce que la Cour de cassation a rappelé à plusieurs reprises en différents termes :

- Les règles protectrices « ***n'est pas subordonnée à la reconnaissance par la caisse primaire d'assurance maladie du lien de causalité entre la maladie professionnelle et l'inaptitude*** » ([Cass. soc., 24 juin 2015, n° 13-28.460](#)).
- « ***Il en est ainsi, alors même qu'au jour du licenciement, l'employeur a été informé d'un refus de prise en charge au titre du régime des accidents du travail ou des maladies professionnelles*** » ([Cass. soc., 29 juin 2011, n°10-11.699](#)).

Malgré cette règle jurisprudentielle bien établie, il n'est pas rare, dans la pratique, qu'une décision de prise en charge ou refus de prise en charge de la CPAM constitue **un élément clé** susceptible d'emporter la conviction des juges du fond.

La seule exigence imposée par la Cour suprême est qu'aux termes de leur motivation, les juges du fond doivent se fonder **sur plusieurs éléments** pour conclure à l'origine professionnelle ou non de l'inaptitude et **non simplement** sur la décision prise par la CPAM.

A l'inverse, un employeur peut également saisir les juridictions prud'homales en vue de contester l'application du régime protecteur qu'il a initialement **lui-même appliqué**. En général, ce type de

recours **se double**, en parallèle, d'un recours devant les juridictions de sécurité sociale (**Tribunal judiciaire – Pôle social**) à l'encontre d'une décision de prise en charge relative à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Ainsi, en obtenant gain de cause dans cette seconde action, il espère aboutir **au même résultat** devant les juridictions prud'homales.

Cependant, là encore, la Cour de cassation applique **le principe d'autonomie** entre le droit du travail et le droit de la sécurité sociale. Dès lors, une Cour d'appel ne peut simplement se fonder sur une décision du Tribunal des affaires de sécurité sociale (remplacé aujourd'hui par le Tribunal judiciaire – Pôle social) qui a déclaré la décision de prise en charge **inopposable** à l'employeur ([Cass. soc., 7 mars 2018, n° 16-22.856](#) : la Cour précisant que le juge prud'homal doit **apprécier lui-même** l'origine professionnelle de l'inaptitude).

Ainsi, une décision favorable des juridictions de sécurité sociale pour l'employeur n'est pas suffisante. Outre cette décision, il faudra que ce dernier apporte **d'autres éléments objectifs** démontrant l'absence de lien de causalité entre l'inaptitude et le travail.

Sur ce point, la position des juges du fond est assez **variable**.

A titre d'illustration, la Cour d'appel de TOULOUSE a fait droit à la demande de l'employeur sur le **remboursement** des indemnités doublée de licenciement et compensatrice de préavis. Pour ce faire, elle a estimé que le seul élément selon lequel l'employeur a été suffisamment précautionneux pour procéder au versement de sommes aujourd'hui indues **ne saurait lui être reproché**. En revanche, le salarié n'apportait aucun élément de preuve sur l'origine professionnelle de son inaptitude, étant précisé qu'une **décision de refus de prise en charge** au titre d'une rechute avait été prise par la CPAM.

Autrement dit, la Cour a fait **peser la charge de la preuve** sur le salarié en vue d'établir le lien entre son inaptitude et sa rechute et ce, peu importe que l'employeur ait appliqué initialement ce régime (**CA TOULOUSE, 20 décembre 2019, RG n°17/01789**).

Au contraire, dans un autre arrêt, la Cour d'appel d'ORLEANS rejette la demande de remboursement formulée par l'employeur en estimant qu'en **l'absence de certitude** du caractère indu des sommes versées, celui-ci n'est pas fondé à en demander restitution. Elle précise, à ce titre, que l'employeur a **spontanément** réglé les indemnités en litige dans le contexte d'une demande de reconnaissance d'accident du travail qui a finalement été accueillie par le Tribunal aux affaires de sécurité sociale (**CA ORLEANS, 23 février 2017, RG n° 15/02746**).

Enfin, l'employeur ne saurait se retourner **contre la CPAM** en vue d'obtenir le remboursement des sommes versées. La Cour de cassation rappelle ainsi le principe de l'autonomie susvisé, de sorte qu'une décision d'inopposabilité **n'a aucune incidence** sur l'obligation de l'employeur au versement de l'indemnité spéciale de licenciement (**Cass. civ. 2^{ème}, 28 janvier 2021, n° 19-25.459**).

Partant, au-delà même de l'existence d'un principe d'autonomie entre le droit du travail et le droit de la sécurité sociale établi, de longue date, par la jurisprudence, l'articulation de ces deux domaines peut s'avérer relativement complexe.

Maître Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON

<https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/>