

Accident du travail : quand cesse la protection contre le licenciement ?



© 2025 Les Echos Publishing

Le salarié en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne peut pas être licencié, sauf s'il a commis une faute grave ou en cas d'impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à son état de santé (cessation d'activité de l'entreprise, par exemple).

Et attention car cette protection contre le licenciement ne prend pas forcément fin avec le retour du salarié dans l'entreprise, comme vient de l'indiquer la Cour de cassation. En effet, la protection contre le licenciement ne cesse qu'une fois la visite médicale de reprise effectuée par le salarié, dès lors que cette visite est obligatoire !

Rappel : une visite médicale de reprise est obligatoire, notamment, en cas d'arrêt de travail d'au moins 30 jours consécutif à un accident du travail et en cas d'arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle (quelle que soit sa durée). Cette visite devant se tenir dans les 8 jours qui suivent la reprise du travail par le salarié.

La protection prend fin avec la visite médicale de reprise

Un salarié victime d'un accident du travail avait bénéficié d'un arrêt de plus de 4 mois. À son retour dans l'entreprise, son employeur lui avait fait savoir qu'il ne souhaitait pas le garder à son service mais n'avait pas pour autant engagé une procédure de licenciement. Le salarié avait alors demandé en justice la résiliation judiciaire de son contrat de travail pour manquement de l'employeur à son obligation de lui fournir du travail et un salaire. Une résiliation du contrat, aux torts de l'employeur, que les juges lui avaient bien entendu accordée. Et qui, en principe, produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Mais en principe seulement, car le salarié, lui, avait considéré que la résiliation judiciaire de son contrat devait produire les effets d'un licenciement nul, c'est-à-dire mieux indemnisé. Et ce, parce que la rupture de son contrat était intervenue pendant la période de protection contre le licenciement accordée au salarié victime d'un accident du travail.

Pas du tout, avaient alors affirmé les juges d'appel, puisque la rupture du contrat avait eu lieu à l'issue de l'arrêt de travail du salarié, soit après la fin de la période de protection contre le licenciement.

Ce n'est pas si simple, avait rétorqué la Cour de cassation, car la période de protection contre le licenciement prend fin avec la visite médicale de reprise du salarié, lorsqu'une telle visite est obligatoire (ce qui est bien le cas dans cette affaire).

Aussi les juges d'appel sont-ils « invités » à réexaminer l'affaire pour constater que le salarié n'a pas effectué de visite médicale de reprise et qu'il bénéficiait donc encore, à

la date de la rupture de son contrat, de la protection contre le licenciement accordée aux victimes d'accident du travail. Et qu'en conséquence, la résiliation judiciaire de son contrat de travail devait produire les effets d'un licenciement nul.

Précision : en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié a droit à une indemnité, encadrée par le fameux barème Macron, qui ne peut excéder un mois de salaire brut pour un salarié cumulant moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise (ce qui est le cas dans cette affaire). En cas de licenciement nul, ce même salarié peut prétendre à une indemnité au moins égale à ses 6 derniers mois de salaires bruts...

[Cassation sociale, 14 mai 2025, n° 24-12951](#)

© 2025 Les Echos Publishing