



La succession d'arrêt de travail Pro et non-Pro

Jurisprudence publié le **12/02/2024**, vu **771 fois**, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

Par cet arrêt, la Cour d'appel de NANCY est amenée à apprécier la régularité d'un licenciement disciplinaire intervenu alors qu'un salarié a successivement été en arrêt pour accident du travail et maladie simple.

CA NANCY, 01er février 2024, RG n° 22/02726 *

Par cet arrêt, la Cour d'appel de NANCY est amenée à apprécier la régularité d'un licenciement disciplinaire intervenu alors qu'un salarié a **successivement** et de manière ininterrompue été en arrêt pour **accident du travail** et **maladie simple**.

En la matière, l'article L. 1226-9 du code du travail dispose qu'au cours des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un **accident du travail** ou une maladie professionnelle, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une **faute grave** de l'intéressé, soit de son **impossibilité de maintenir** ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

De plus, selon l'article R. 4624-31 du même code, tout salarié doit bénéficier d'une **visite de reprise** auprès du médecin du travail après une absence pour cause de maladie professionnelle ou après une absence **d'au moins trente jours** pour cause d'accident du travail.

Aussi, la Cour de cassation juge, de manière constante, que le contrat de travail reste **suspendu** tant que la visite de reprise n'a pas été organisée et ce, peu important que le salarié ait repris le travail entretemps ([Cass. soc., 1 juin 2023, n° 21-24.269](#)).

A défaut d'être dans l'une des deux hypothèses précitées, et **en l'absence** de visite de reprise, le licenciement prononcé au cours d'une période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est **nul** en application de l'article L. 1226-13 du code précité.

Telle était la problématique qui était soulevée dans l'arrêt commenté.

En l'espèce, il était question d'un salarié qui a été embauché en qualité de maçon. A compter du 1er octobre 2019, il a été en **arrêt de travail**, renouvelé jusqu'à son licenciement prononcé par son employeur, le 18 juin 2020, pour **faute simple**.

Le salarié a contesté son licenciement devant les **juridictions prud'homales**.

Après avoir rappelé les règles précitées, la Cour d'appel de NANCY reprend la **chronologie** du dossier.

En premier lieu, le salarié s'est trouvé en arrêt de travail à compter du 1er octobre 2019, pour **accident du travail**

, jusqu'au 15 mars 2020.

En second lieu, à compter du 16 mars 2020, les arrêts de travail l'ont été pour **maladie simple** jusqu'à la date de son licenciement.

De plus, elle constate que l'employeur a eu connaissance de la déclaration par le salarié, auprès de la CPAM, d'une **nouvelle lésion** dans le cadre de son accident du travail.

Si la CPAM lui a notifié sa décision de refus de prise en charge, l'employeur ne pouvait exclure l'hypothèse d'un **recours du salarié** contre ce refus, ce qui s'est effectivement produit.

Dès lors, pour la Cour, il avait connaissance du lien, **au moins partiel**, de l'arrêt de travail pour maladie avec l'accident de travail initial.

En application des dispositions précitées, le contrat de travail était, au jour du licenciement, **suspendu** en raison d'arrêts de travail qui se sont succédés de manière ininterrompue depuis le premier arrêt de travail pour accident du travail, **aucune visite de reprise** n'étant intervenue pour mettre un terme à la période de suspension.

Dans ces conditions, la lettre de licenciement ne visant qu'une **faute simple** du salarié, et donc ni une faute grave ni une impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'accident, le licenciement est jugé **nul**.

Elle accorde donc au salarié des dommages et intérêts à hauteur de **six mois de salaire**.

Cet arrêt souligne l'importance cruciale de bien **vérifier l'origine** des arrêts en cas de licenciement prononcé au cours d'une telle période.

En cas de doute sur l'origine professionnelle ou non dudit arrêt, par précaution, **l'organisation** d'une visite de reprise ou d'un licenciement pour faute grave est à privilégier.

Dans un arrêt non-publié, la Cour de cassation semble avoir la même position : Si l'arrêt commence pour un AT puis se poursuit pour un AM sans visite de reprise, la faute grave est indispensable ([Cass. soc., 13 avril 2022, n° 21-13.314](#)).

Si vous souhaitez plus de précision sur le régime juridique de la visite de reprise, vous pouvez utilement consulter une [FAQ spécifique sur cette thématique](#).

Maître Florent LABRUGERE

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

Avocat au Barreau de LYON

Droit du travail – Droit de la sécurité sociale

N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.