QUE SE PASSE-T-IL LORSQU'UN SALARIE EST VICTIME D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL ?

Le salarié victime d'un accident du travail bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant la période de suspension de son contrat de travail. Par ailleurs, si ce salarié est déclaré inapte à l'issue de la visite de reprise, l'employeur est tenu de rechercher un reclassement.

Protection contre le licenciement

L'accident du travail ou la maladie professionnelle suspendent le contrat de travail (L. 1226-7). Pendant cette période, l'employeur ne peut résilier le contrat, sauf à invoquer une faute grave ou une impossibilité de le maintenir pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie (L. 1226-9)

En dehors de ces deux cas et à l'exception de l'arrivée à terme d'un CDD, l'employeur ne peut, durant la période de suspension du contrat de travail,

- licencier un salarié y compris si l'accident est survenu après l'engagement de la procédure de licenciement. Tout licenciement ainsi signifié sera déclaré nul ;
- prononcer la rupture anticipée d'un CDD ;
- mettre le salarié à la retraite ;
- mettre fin à une période d'essai.

Si tel est le cas, le salarié peut prétendre à des dommages-intérêts appréciés par les juges.

Dans le cas où un employeur licencie un salarié prétendant qu'il est impossible de maintenir le contrat de travail, il devra préciser dans la lettre de licenciement les motifs attestant d'une telle impossibilité.

Un salarié victime d'un accident du travail bénéficie de la protection contre le licenciement jusqu'à la visite médicale de reprise. Seule cette visite de reprise met fin à la période de suspension du contrat de travail. En l'absence de cette visite, et même si le salarié a repris son travail, le contrat de travail est considéré comme étant toujours suspendu et le salarié ne peut être licencié, sauf pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail.

Cette visite de reprise a pour but d'apprécier l'aptitude du salarié à son poste de travail et il est nécessaire, qu'à l'issue de cette visite, un certificat d'aptitude ou d'inaptitude soit délivré par le médecin du travail.

Aptitude du salarié

Une seule visite médicale suffit lors de la reprise et sous huit jours . A l'issue de la visite, la suspension du contrat de travail prend fin et le salarié doit reprendre son ancien travail. De même si le salarié est déclaré apte sous réserve de certains aménagements de poste.

Inaptitude du salarié

Le médecin du travail ne peut conclure à l'inaptitude du salarié qu'à l'issue de deux examens médicaux espacés de deux semaines et d'une étude du poste et des conditions de travail dans l'entreprise. La visite de reprise constitue le premier examen et le contrat de travail cesse d'être suspendu dès cette visite. Durant les deux semaines séparant la visite de reprise du second examen médical nécessaire au constat de l'inaptitude, et bien que le contrat de travail ne soit plus suspendu, le salarié ne peut pas travailler et ne perçoit dans ce cas aucune rémunération.

Si l'employeur licencie le salarié déclaré inapte alors qu'un seul examen a été réalisé, le licenciement est déclaré nul car prononcé sur la base d'un avis d'inaptitude irrégulier.

Procédure de reclassement en cas d'inaptitude

Obligation de reclassement

Si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.
En cas d'impossibilité l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

Refus du salarié

Le salarié déclaré inapte peut refuser l'emploi proposé même s'il n'entraîne aucune modification de son contrat de travail. Un tel refus serait cependant qualifié d'abusif ce qui le privera de l'indemnité spéciale de licenciement.

Consultation des Délégués du personnel

L'employeur est tenu de consulter les DP sur les propositions de reclassement (L. 1226-10, al.2) ainsi que lorsqu'aucun reclassement n'est possible et la Cour de cassation sanctionne très sévèrement la méconnaissance de cette obligation.

Délai pour reclasser ou licencier

Le délai est d'un mois. Si le salarié n'est pas reclassé à l'issue de ce délai (à compter du second examen médical) ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser au salarié , dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension du contrat de travail.

Licenciement en cas d'impossibilité de reclassement

L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie soit de l'impossibilité de proposer un reclassement soit du refus du salarié d'une proposition de reclassement (L. 1226-12) .
En cas de licenciement, l'employeur devra respecter les procédures prévues pour les licenciements individuels et le salarié percevra dans ce cas :

- une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement. Cette indemnité n'est cependant pas due en cas de refus abusif d'une proposition de reclassement ;
- une indemnité compensatrice de préavis calculée sur la base du préavis fixé par la loi.

Un licenciement prononcé au mépris de la procédure de reclassement ouvre droit pour le salarié à des dommages-intérêts qui ne peuvent être
inférieurs à 12 mois de salaire et ce montant minimum est du quelle que
soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise (L. 1226-15) .

NOTES

NOTES

CONVENTIONS COLLECTIVES RATTACHEES

Industries chimiques

Industrie pharmaceutique

Caoutchouc

Plasturgie

Verre et métiers du Verre

Instruments à Ecrire

Pharmacie d'Officine

Répartition pharmaceutique

UNION

Industries du textile

Le + syndical

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S. N. C. C.)

Escalier A
2ème étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97
EMail : secretariat.sncc@wanadoo.fr
president.sncc@wanadoo.fr

Pour plus d'informations :
Web : www.sncc-cfecgc.org

Imprimé par nos soins

Parution Janvier 2011

Les Fiches Techniques

Accident du Travail

Cas pratique

2

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S. N. C. C.)

Le + syndical