



**HAL**  
open science

## Les contours de la protection contre le licenciement des salariés victimes d'accident du travail

Stéphane Brissy, Nicolas Desbacq, Pierre Mazière

► **To cite this version:**

Stéphane Brissy, Nicolas Desbacq, Pierre Mazière. Les contours de la protection contre le licenciement des salariés victimes d'accident du travail. *Journal de droit de la santé et de l'assurance maladie*, 2017, 17. hal-04200970

**HAL Id: hal-04200970**

**<https://hal.science/hal-04200970v1>**

Submitted on 8 Sep 2023

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

### Stéphane Brissy

Maître de conférences à l'Université de Nantes, membre de l'Institut Droit et Santé, Université Paris Descartes, Sorbonne Paris Cité, Inserm UMR S 1145

### Nicolas Desbacq

Responsable RH et relations sociales

### Pierre Mazière

Maître de conférences à l'Université Paris Descartes, Sorbonne Paris Cité, membre de l'Institut Droit et Santé, Inserm UMR S 1145

## Les contours de la protection contre le licenciement des salariés victimes d'accident du travail

### A travers un commentaire pratique de l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 avril 2017, n° 16. 12-295.

Le 13 novembre 2006, à la faveur d'une intervention, auprès de l'Académie des Sciences Morales et Politiques, consacrée à la « Vision prospective de la Cour de cassation »<sup>1</sup>, son Premier Président Guy CANIVET livrait une analyse statistique déterminante pour la bonne compréhension de la fonction régulatrice de notre Cour suprême, en relevant « *qu'en 2005, 32.600 arrêts ont été rendus, dont seulement 2.000 ont été publiés aux bulletins officiels de la Cour tandis que 400 sont cités à son rapport annuel. C'est à ce dernier chiffre que s'évalue le nombre des arrêts ayant une réelle portée normative* ». Cette sélection drastique, permet d'expliquer mathématiquement pourquoi des arrêts de parution discrète, n'ayant par ailleurs pas les honneurs de ces publications, sont souvent pleinement dignes d'intérêt, notamment du point de vue du praticien. En effet, si une telle hiérarchie existe, c'est moins pour disqualifier des arrêts éventuellement insignifiants que pour repérer, dans une production massive, les arrêts considérés comme suffisamment régulateurs ou novateurs pour bénéficier d'une publication.

L'arrêt que nous nous proposons de commenter ici est donc un inédit, non publié au bulletin, dont les faits sont éloquentes de fréquence : une salariée victime d'un accident du travail en date du 05 avril 2012 a été licenciée par son

employeur le 03 octobre 2012, en raison de ses absences répétées et prolongées rendant impossible le maintien de son contrat de travail, au motif qu'à compter du 30 septembre 2012 la suspension de son contrat n'était plus un arrêt pour un accident du travail consolidé mais pour maladie désormais « simple ». Le Conseil des Prud'hommes d'ORANGE et la Cour d'Appel de NIMES avaient successivement et unanimement conclu à la nullité du licenciement, aux motifs que la salariée n'ayant pas bénéficié d'une visite de reprise, la suspension de son contrat, ayant initialement une cause professionnelle, n'avait pas pris fin et rendait donc impossible un congédiement en vertu de la protection contre le licenciement applicable aux salariés victimes d'un accident ou d'une maladie professionnels et prévue à l'article L1226- 9 du Code du Travail<sup>2</sup> L'employeur formait alors un pourvoi en cassation en faisant valoir que la mesure de licenciement était intervenue alors que la salariée était en arrêt-maladie « simple » ou « *de droit commun* », suite à la consolidation de l'accident du travail et que les dispositions de protection ne trouvaient donc pas (ou plus) à s'appliquer en l'espèce. La question posée à la Cour de Cassation était donc la suivante : la durée de la protection contre le licenciement prévue à l'article L 1226-9 du Code du Travail est-elle calquée sur l'arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle ou sur la durée de la suspension continue du contrat de travail du salarié ayant pour origine l'accident du travail ou la maladie professionnelle. Sans surprise et avec la concision seyant au classicisme, la Cour de Cassation retient une conception extensive de l'application du texte en cause, dans un arrêt qui présente deux atouts majeurs : d'une part, il permet de rappeler ou réviser le contour de la protection contre le licenciement dont bénéficient les salariés victimes d'un accident du travail durant la période de suspension de leur contrat **(1)** mais, d'autre part, trace utilement la ligne de fin de cette protection **(2)**.

### 1. Les principes de la protection contre le licenciement des salariés victimes d'accident professionnel

Afin de créer un pendant, par ailleurs légitime, à l'atteinte à l'obligation de sécurité ayant entraîné la survenance d'un accident du travail, le législateur a souhaité instituer au profit des salariés qui en seraient victimes une protection contre le licenciement qui bien que textuellement relative **(1.1)**, n'en est pas moins lourde de conséquences pratiques **(1.2)**, au regard notamment des sanctions afférentes.

2 - « *Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, 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* »

1 - <https://www.asmp.fr/travaux/communications/2006/canivet.htm>

### 1.1 Une protection légale relative

Dans le premier des deux attendus décisifs de l'arrêt nous intéressant, la Cour de Cassation rappelle « *qu'il résulte des dispositions combinées des articles L. 1232-6 et L. 1226-9 du code du travail que l'employeur, au cours des périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie d'une faute grave ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ce contrat* ». Si la référence à l'article L.1232-6 du code du travail, relatif, de façon générale à la notification du licenciement a surtout une vocation procédurale, celle à l'article L.1226-9 est essentielle car vise à mobiliser les règles spécifiques de protection contre le licenciement des salariés dont le contrat de travail est suspendu pour un accident du travail (ou une maladie professionnelle).

Bien que considéré comme un article de prohibition, sa rédaction est originale puisqu'il fixe finalement moins un principe d'interdiction de procéder au licenciement (**1.1.1**) qu'une liste des motifs limitativement admis pour ce faire (**1.1.2**).

#### 1.1.1 Le principe de restriction au droit de licencier

L'article 1226-9 dispose que « *Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, 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* ». En dehors des hypothèses expressément listées (**voir infra 1.1.2**), le congédiement du salarié est donc impossible, sauf à encourir la nullité de la mesure de licenciement (**voir infra 1.2**).

Historiquement, ces dispositions ont été insérées au Code du travail par la loi 81-3 du 7 janvier 1981 relative à la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle<sup>3</sup>, sous la forme d'un article L.132-2 à la rédaction très proche de l'actuel article L.1226-9. Cette protection (prenant la forme d'une limitation du pouvoir de direction donc, notamment, de licenciement détenu par l'employeur) est directement née de la nécessité sociale et/ou de la volonté politique de créer, au-delà d'un régime d'indemnisation financière de l'accident du travail fondé historiquement sur la notion d'indemnisation et la responsabilité contractuelle ou pénale de l'employeur, un droit concret et réalisable de protection de l'emploi, dans une France ayant économiquement désormais tourné la page des 30 Glorieuses. Dans son propos au Sénat à l'appui du dépôt de son projet de loi<sup>4</sup> en septembre 1980, le Ministre du Travail et de la Participation Jean MATTEOLI assigne à cette protection légale trois objectifs : d'une part, créer matériellement un droit à l'emploi pour des salariés dont la situation médicale est imputable à un « risque de l'entreprise » (sic) venant compléter voire remplacer une conception uniquement indemnitaire portée jusqu'à présent par le pouvoir judiciaire ;

d'autre part, en liaison avec les articles suivants de ce même projet, rendre prioritaire la réinsertion professionnelle dans l'entreprise où l'accident est intervenu sur la reconversion externe et, enfin, inciter au développement d'une politique de prévention des risques professionnels.

Juridiquement, cette restriction vient donc compléter une conception de la réparation de l'accident du travail qui n'était basée que sur la compensation financière. Ce faisant et partant du principe qu'il convient de privilégier d'abord un droit activable et de ne faire de l'indemnisation qu'un élément de suite voire de sanction (**voir 1.2**), cette restriction. Depuis toujours, du fait de ses implications sociales, le droit de la santé au travail a porté les germes des évolutions du droit social : si la loi de 1898 est régulièrement considérée comme l'acte fondateur de la matière, la protection du salarié victime d'un accident du travail, qu'il s'agisse des limites apportées au pouvoir de licencier à travers les restrictions de motifs de congédiement durant la période de suspension, ont ainsi participé à l'édification d'un droit de l'emploi, fut-ce via la prime et minimaliste vision d'un droit à l'emploi.

#### 1.1.2 Des exceptions à mailles fines

L'article 1226-9 du Code du travail fixe deux motifs de licenciement possible : la faute grave ou l'impossibilité pour l'employeur « *de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie* ».

Si le premier de ces motifs est suffisamment précis pour ne laisser subsister que des interrogations de procédure et de chronologie des faits, le second est en revanche générique et a subséquemment donné lieu à une jurisprudence dont l'abondance est d'autant moins gênante pour le praticien qu'elle a adopté une vision restrictive constante, invitant à la plus parfaite prudence.

Concernant la faute grave, les principaux débats se sont portés sur l'articulation entre le délai de notification du licenciement disciplinaire<sup>5</sup> et la suspension du contrat résultant de l'arrêt de travail. La Cour de Cassation a tranché cette question en précisant que le délai d'un mois n'était pas suspendu donc prolongé par l'arrêt de travail<sup>6</sup> et que si l'entretien préalable avait précédé la suspension, ce délai devait être respecté même si à la date de notification, le salarié est en situation d'arrêt de travail<sup>7</sup>.

Concernant l'impossibilité de maintien du contrat, en revanche, la formulation volontairement générale du texte a naturellement contraint les tribunaux à régulièrement arbitrer et tenter de fixer une jurisprudence trop concrète pour être pleinement régulatrice. Deux motifs ont été ainsi rapidement brandis par les employeurs : le motif économique et la force majeure, soit autant d'éléments insurmontables et excluant de fait les causes inhérentes à la personne du

5 - Article L1332-2 du Code du Travail : « *Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation [...], La sanction ne peut intervenir [...] plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien* »

6 - Cass. soc., 19 janv. 2005, n° 02-40.085

7 - Cass. soc., 21 nov. 2007, n° 06-44.993

3 - JORF du 08 janvier 1981, page 191

4 - [https://www.senat.fr/leg/1979-1980/1979\\_1980\\_0386.pdf](https://www.senat.fr/leg/1979-1980/1979_1980_0386.pdf)

salarié, tel que l'insuffisance professionnelle<sup>8</sup>. En définitive, les juges ont adopté une vision restrictive de la validité des licenciements liés à l'impossibilité de maintien du contrat, les bornant à des hypothèses irrésistibles de cessation définitive d'activité<sup>9</sup>, à condition que cette dernière soit totale, c'est-à-dire entraîne matériellement la suppression de tous les postes de l'entreprise<sup>10</sup>. De plus, une fois le motif établi, le travail de motivation visant à la validation du licenciement n'est pas terminé puisqu'il appartient à l'employeur d'expliquer pourquoi ce motif rend le maintien du contrat matériellement impossible, faute de quoi il s'expose à une nullité de sa mesure.

Si les solutions dégagées ont l'avantage du pragmatisme, elles sont susceptibles, en revanche et mécaniquement, de pécher par insécurité juridique... Or, les sanctions liées au non-respect par l'employeur sont, comme toujours s'agissant d'une violation de protection légale, non seulement automatiques mais plus encore lourdes financièrement.

### 1.2 Une protection solidifiée judiciairement

Si vous interrogez un praticien des ressources humaines ou du droit social sur les obligations dont le non-respect entraîne la sanction la plus implacable et la plus lourde, il y a de fortes chances que vous soit répondu « *les incidences de l'accident du travail sur le contrat de travail* ». Que l'on évoque la consultation obligatoire des Délégués du Personnel sur les possibilités de reclassement<sup>11</sup> ou ne serait-ce que la chronologie de la procédure<sup>12</sup>, que l'on évoque une motivation insuffisante de l'impossibilité de maintenir le contrat, fut-ce en présence d'une explicite décision de liquidation judiciaire<sup>13</sup>, l'on est en présence de nullité des mesures de licenciement et d'indemnités conséquentes, en lien avec une méthode de garantie financière de l'obligation de sécurité de l'employeur.

Si l'arme de la nullité du licenciement et ses conséquences en matière indemnitaire (plancher de 6 ou 12 mois de salaires) a été conçue et forgée par le législateur<sup>14</sup>, ce sont bien les juges qui en ont assuré le réglage et surtout la portée, par exemple à travers la reconnaissance d'un droit à la réintégration indépendamment de tout accord de l'entreprise<sup>15</sup>. Il ne saurait être contesté que ce double-mécanisme de limitation des causes (**voir supra 1.1.2**) et d'ampleur des conséquences vise à privilégier le maintien dans l'emploi, en dissuadant financièrement les ruptures tout en priorisant le reclassement, la réintégration. Dans ces conditions et au regard des fondements de ces dispositions en termes de droit à l'emploi, peut-il paraître surprenant que

la Cour de Cassation ait pu considérer, et à la différence de l'Administration du Travail<sup>16</sup>, comme valable une mesure de rupture conventionnelle signée pendant une période de suspension pour accident du travail<sup>17</sup> et en faisant primer un consensualisme assumé mais dont personne ne saurait néanmoins assurer qu'il est totalement dénué de toute intention de frauder... Ainsi, en plaçant le curseur de la restriction sur les seules ruptures « *forcément* » à l'initiative de l'employeur (interdiction des mises à la retraite ou des fins de période d'essai à l'initiative de l'employeur lors des mêmes périodes de suspension), les juges acceptent de prendre le risque de soustraire des droits concrets (droit au reclassement, droit à une indemnisation spécifique de la rupture pour inaptitude par exemple) à un salarié qui, même sans avoir subi de pressions à la signature, n'est pas forcément pleinement conscient ou informé de ces dits droits.

Conformément à cette jurisprudence exigeante, une mesure de nullité de licenciement est confirmée par la Cour de cassation dans la décision commentée ici, d'abord car le motif mis en avant par l'employeur (*absences répétées et longues rendant impossibles le maintien du contrat*) ne rentrait pas dans les motifs restrictivement admis et ce...alors même que la salariée n'était pourtant plus en arrêt de travail pour l'accident du travail.

## 2. Les conditions de survie de la protection contre le licenciement

Le second attendu décisif de notre arrêt précise « *que peu important la nature des derniers arrêts de travail délivrés par le médecin traitant, la cour d'appel, après avoir relevé que la salariée, victime d'un accident du travail, n'avait pas été soumise à une visite de reprise à l'issue des arrêts de travail successifs et continus intervenus postérieurement à cet accident, en a exactement déduit, sans être tenue de procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérante, que ce licenciement était nul* ». En retenant cette solution, la Cour de cassation vient d'une part affirmer l'autonomie du droit du travail dans la qualification de la suspension du contrat pour raisons médicales (**2.1**) et, d'autre part, décider que la protection issue de l'article L. 1226-9 du code du travail ne prend pas fin avec l'arrêt de travail pour accident du travail proprement dit mais avec la visite de reprise (**2.2**).

8 - Cass. soc., 25 oct. 1990, n° 87-44.080

9 - Cass. soc., 16 mai 2007, n° 05-45.728

10 - Cass. soc., 14 avr. 2010, n° 08-45.547

11 - Articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du code du travail

12 - Cass. soc. 28 octobre 2009, n° 08-42804

13 - Cass. soc., 18 mars 2016, n° 14-18.621

14 - Article L. 1226-13 du code du travail

15 - Cass. soc., 25 février 1998, n° 95-44.019

16 - Circulaire DGT no 2009-04, 17 mars 2009

17 - Cass. Soc. 30 septembre 2014, n° 13-16.297

2.1 Arrêt de travail et droit du travail

La position de l'employeur dans la formation de son pourvoi était a priori limpide : l'arrêt de travail pour accident du travail ayant pris fin le 30 septembre 2012, la salariée licenciée était, à la date de notification de son licenciement, en situation d'arrêt-maladie simple et ne pouvait donc pas se prévaloir des dispositions légales de protection. Cette position procède d'une vision littérale et minimale du texte et est clairement éloignée de l'appréciation qui en est faite par la jurisprudence sociale, posant en principe général l'autonomie du droit de la Sécurité sociale et du droit du travail. Au-delà des déclinaisons habituelles du principe en matière d'inaptitude au travail la Cour de cassation vient ici étendre l'étanchéité à la qualification de la suspension-même du contrat.

Ainsi, force est de constater que l'employeur ne peut se prévaloir, dans le travail de qualification juridique des situations que suppose l'exercice quotidien de la gestion de son personnel, de la qualification médicale retenue par la Sécurité sociale. Ainsi et de jurisprudence constante, la Cour de Cassation a expressément décidé que la connaissance par l'employeur de l'origine professionnelle de l'inaptitude n'est pas subordonnée à la prise en charge par la Sécurité sociale du salarié au titre de l'accident du travail<sup>18</sup> et que dès lors que l'employeur avait connaissance d'une cause même partiellement professionnelle<sup>19</sup> à la situation d'inaptitude, il devait en tirer les conséquences en matière de procédure et de droits individuels du salarié (indemnité compensatrice de préavis, doublement de l'indemnité légale de licenciement).

Appliquée initialement ou principalement à l'inaptitude, cette solution permet d'éviter toute distorsion du droit préjudiciable aux intérêts individuels et droits personnels du salarié : la consolidation, c'est-à-dire la stabilisation de l'état de santé du salarié suite à cet accident, ne saurait pour autant annuler la responsabilité initiale de l'employeur dans la survenance de ce dernier, les lésions résiduelles y étant liées et donc priver le salarié hier des garanties procédurales, aujourd'hui des droits à indemnités afférents. Sans accident originel, pas d'arrêt...ni de consolidation. Les juristes y verront l'application pratique de l'adage voulant que l'employeur ne puisse naturellement se prévaloir de ce qui peut être considéré, en vertu de la plus élémentaire obligation de sécurité, comme sa propre turpitude. Les médecins y liront la traduction juridique de la distinction entre guérison et consolidation. Chacun comprendra que de la même manière que cette dernière suppose des séquelles, elle crée un préjudice qui exige des responsables. La notion d'origine professionnelle dépasse donc largement celle d'accident du travail ou de maladie professionnelle puisqu'aucun des deux n'est nécessaire ni suffisant pour qualifier une situation. Pourtant cette conception large de « l'origine professionnelle »

crée mécaniquement une zone d'incertitude juridique dans la gestion administrative d'un salarié, qui ne semble pas trouver d'excuse ou de droit à l'erreur dans le fait que l'employeur ne connaît de la situation médicale que les éléments de compatibilité au poste et l'analyse du Médecin du Travail. Or, la réponse n'est pas neutre, au regard par exemple de la teneur des sanctions de la seule erreur de qualification (**voir supra 1.2**).

Au-delà de cette hypothèse de l'inaptitude, cette impossibilité de (ne) prendre (qu') en considération la qualification retenue par la Sécurité sociale déborde donc sur la suspension du contrat elle-même, à travers la décision ici commentée. Pour la fonder, la Cour retient la succession des arrêts et le caractère continu d'une suspension qui, née d'un accident du travail, avait nécessairement conservé une origine professionnelle dans son évolution ultérieure récente. Cette inopposabilité juridique à l'employeur de la consolidation médicale ne permet pas de régler toutes les situations pratiques en présence : quid du salarié qui se verrait déclaré inapte suite à une maladie non professionnelle mais dont la déclaration d'inaptitude coïnciderait, par ailleurs, avec la survenance d'un accident du travail matériellement indépendant ? En présence, d'un spectre aussi étendu, le risque de surinvestir, en pratique, le fait que la charge de la preuve du caractère professionnel pèse sur le salarié<sup>20</sup> est évident : l'interpénétration des causes personnelles et professionnelles dans la situation médicale d'un individu rend non seulement juridiquement vaine mais plus encore dangereuse toute analyse binaire et toute tentation d'« *imputabilité unique* », a fortiori en présence d'une origine professionnelle à forte capacité d'imprégnation...

2.2 Fin de suspension et fin de protection

L'origine (professionnelle ou non) exige un travail de qualification de la part de l'employeur quand une décision doit être mise en œuvre concernant le salarié concerné et puisque les dates de reconnaissance et de consolidation arrêtées par la caisse primaire n'ont pas vocation à arbitrer la fin de la période de protection, quel événement retenir pour fixer cette dernière ? La Cour de cassation vient considérer que c'est la visite de reprise qui marque la fin de la suspension et donc de la protection.

Une telle solution est pleinement conforme à la jurisprudence de la Cour concernant globalement le bornage de la suspension de contrat pour raison médicale. Néanmoins elle livre une solution pratique en faisant coïncider les points d'extinction de la suspension et de la protection, quand nombre de praticiens pouvait plaider utilement les seules dates de l'arrêt de travail pour accident du travail.

Afin d'éclairer notre propos sur la conformité de cette décision avec la conception générale de la suspension de contrat par la jurisprudence, il convient de rappeler que la Cour a pu poser en principe le fait que la suspension du

18 - Cass. soc., 19 mars 2008, n°06-45817

19 - Cass. soc., 23 septembre 2014, n° 13-14.697 : « *l'employeur avait connaissance, au jour du licenciement, d'un lien au moins partiel entre l'arrêt de travail et cet accident* »

20 - Cass. soc., 5 oct. 2011, n° 08-42.909

contrat pour raison médicale prenait fin non avec l'arrêt de travail mais avec la visite médicale de reprise<sup>21</sup>. Malgré les critiques de praticiens faisant état de la création, par une telle décision, si ce n'est d'un vide vertigineux, du moins d'une zone grise située entre la fin de l'arrêt de travail et la programmation de la visite médicale censée mettre fin à la suspension (pouvant être fixée jusqu'à 8 jours après cette date de reprise, parfois plus en fonction des disponibilités du médecin du travail), la Cour de cassation a tenu à réaffirmer cette position en considérant, par exemple comme non fautif l'abandon de son poste par un salarié dont l'arrêt-maladie avait pris fin mais qui se trouvait dans l'attente de sa visite de reprise<sup>22</sup>.

En retenant cette visite de reprise comme point final de suspension et de la protection, la Cour de cassation vient fixer une butée objective, vérifiable et incontournable. Si elle fait œuvre de pédagogie, la décision, bien que non publiée, échafaude une solution qui à défaut d'être innovante, apporte tout de même une solution complémentaire fondamentale en pratique puisque adoptant une vision extensive du champ d'application de l'article L. 1226-9 du code du travail pouvant entrer en conflit avec la gestion des effectifs. En effet, il est fréquent que les arrêts-maladie consécutifs à un arrêt initial pour accident du travail soient nettement plus long que ce dernier : dans ces conditions, le licenciement lié à la désorganisation résultant d'absences répétées et longues devient de facto inaccessible dès lors que ces absences ont débuté avec un accident du travail, quand bien même ce dernier serait suivi de longs et multiples arrêts pour maladie simple désorganisant sincèrement l'entreprise.

En constatant qu'elle fait irradier l'origine professionnelle sur les arrêts faisant suite à l'arrêt initial pour accident du travail à proprement parler, l'on pourrait être tenté de considérer que la Cour donne in fine une traduction juridique aux séquelles, aux suites médicales. En réponse, certains noteront que la limite de la décision est susceptible de tenir ici à l'exigence d'arrêts « *successifs et continus* » faisant suite à l'arrêt initial pour accident du travail : en l'état, toute interruption de l'absence mettra fin à la protection...à partir du moment où, naturellement, la reprise sera par ailleurs validée par la visite médicale adéquate. Dans ces conditions, et parce qu'une interruption suivie d'un arrêt de rechute avant passage de la visite médicale de reprise ne mettrait pas fin à la protection, la notion d'arrêts « *successifs et continus* », ne semble plus constituer ni un élément de principe, ni une valeur d'avenir fiable, l'employeur devant donc en pratique se concentrer sur la visite médicale. L'employeur gagne en visibilité et en certitude ce qu'il perd opérationnellement en temps.

En ôtant toute influence juridique qui ne concernerait pas l'aménagement de la présence du salarié à son poste (à travers l'autorisation d'absence ou la mise en œuvre d'une mesure de mi-temps thérapeutique) à l'arrêt-maladie dans la

relation individuelle de travail, les juges ne font que respecter la nature et la raison d'être de « *l'arrêt de travail* ». Pourtant, la décision commentée représente un nouveau pan de la limitation des effets de l'arrêt-maladie en droit du travail : après en avoir déduit qu'il n'était pas l'élément qualificatif ou dis-qualificatif de l'origine professionnelle d'une situation d'inaptitude<sup>23</sup>, la jurisprudence considère désormais qu'il n'est pas plus l'élément de référence de la nature même de la suspension. Les employeurs sont donc invités au plus grand pragmatisme voire à la plus grande empathie, au regard de cette « *capillarité* » du caractère professionnel et sa large capacité de diffusion.

Si le caractère indéniablement concret de ce type de décisions invite à la retenue en termes de théorisation, leur ordonnancement dans un mouvement désormais cohérent permet de constater l'existence d'un lent travail de structuration d'un véritable « *droit médical du travail* » qui dispose de ses propres acteurs, outils, terminologie, normes, procédures. Reste à en identifier les principes, les fils rouges permettant de concilier l'obligation de sécurité opérationnelle et l'exigence de sécurité juridique, tant la matière oscille entre prévention et réparation, incitation et dissuasion.

Nicolas Desbacq

21 - Cass. soc., 7 juin 1995, n° 92-41.810

22 - Cass. soc., 20 mars 2013, n° 12-14.779

23 - Voir supra note 18