

**LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL** – Salarié victime d'un accident du travail – Suspension du contrat de travail pendant l'arrêt de travail consécutif à l'accident – Incidence sur une procédure de licenciement (deux espèces) – 1) Procédure engagée avant l'accident – Lettre de licenciement reçue au cours de la suspension – Licenciement reporté à l'expiration de la période (première espèce) – 2) Procédure disciplinaire engagée pendant la période de suspension – Entretien préalable réalisé au cours de celle-ci – Délai d'un mois pour prendre la sanction prévue à l'article L. 122-41 CT ni interrompu ni suspendu – Ineffectivité de la procédure dès lors que son motif n'est pas une faute grave (deuxième espèce).

Première espèce :  
COUR DE CASSATION (Ass. Plén.) 28 janvier 2005  
M. contre Sté Protex

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bourges, 21 août 2001), rendu sur renvoi après cassation (Soc. 30 octobre 2000, pourvoi n° 98-42.512), que la société Protex, aux droits de laquelle se trouve la société Synthron, a licencié son salarié, M. M., par lettre recommandée avec accusé réception expédiée le 4 décembre 1995 ; que cette lettre n'ayant été présentée à son destinataire que le 19 décembre alors qu'il se trouvait en arrêt de travail consécutif à un accident du travail survenu le 8 décembre, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en nullité du licenciement ;

Attendu que M. M. fait grief à l'arrêt d'avoir rejeté cette demande alors, selon le moyen, qu'il suffit, pour l'application des dispositions de l'article L. 122-32-2 du Code du travail, que l'accident dont a été victime un salarié ait été porté à la connaissance de l'employeur avant la réception par le salarié de la lettre de licenciement ; qu'en l'espèce, il résulte des constatations de l'arrêt attaqué qu'il avait été licencié par lettre du 4 décembre 1995 présentée le 19 du même mois, l'accident du travail étant du 8 de ce mois ; qu'ainsi, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations dont il résultait que le contrat de

travail avait été rompu pendant une période de suspension consécutive à un accident du travail, violant ainsi les articles L. 122-14-1 et L. 122-32-2 du Code du travail ;

Mais attendu qu'il résulte de la combinaison des articles L. 122-14-1 et L. 122-32-2 du Code du travail que lorsque la lettre de licenciement a été envoyée au salarié avant qu'il ne soit victime d'un accident du travail, la circonstance que cette lettre ne lui soit parvenue qu'au cours de la période de suspension de son contrat de travail consécutive à l'accident n'a pas pour conséquence de rendre nul le licenciement précédemment prononcé dont l'effet est reporté à l'expiration de la période de suspension ; qu'ayant constaté que la lettre de licenciement avait été expédiée antérieurement à l'accident, la Cour d'appel en a exactement déduit que le licenciement n'était pas nul ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

(M. Canivet, pr. prés. – Mme Bellamy, rapp. – M. de Gouttes, pr. av. gén. – SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, av.)

Deuxième espèce :  
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 19 janvier 2005  
F. contre Association Vacances PTT Cap d'Agde

*(extraits)*

Attendu que M. F. a été engagé par l'association Vacances PTT Cap d'Agde le 1<sup>er</sup> avril 1994 en qualité de responsable de salle ; que le 27 juillet 1998, à la suite d'un contrôle de caisse, il a été convoqué pour la date du 6 août 1998 à un entretien préalable à un licenciement pour faute grave avec une mise à pied conservatoire ; que le 28 juillet 1998, le salarié a été en arrêt de travail au titre de la rechute de l'accident du travail dont il avait été victime le 7 avril 1998 ; que le 6 août 1998 le salarié s'est présenté à l'entretien préalable ; que son arrêt de travail a été régulièrement prolongé jusqu'au 30 novembre 1998 ; que le 2 décembre 1998 le médecin du travail l'a déclaré apte à la reprise de son emploi, à l'essai, la seconde visite étant prévue pour le 15 décembre suivant ; que le salarié a été licencié le 3 décembre 1998 non pas pour faute grave à laquelle l'employeur avait renoncé, mais pour cause réelle et sérieuse ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ; (...)

Mais sur le premier moyen, pris en sa première branche :

Vu les articles L. 122-32-2 et L. 122-41, L. 122-44 du Code du travail ;

Attendu que pour dire que le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt, après avoir énoncé qu'il résultait de l'article L. 122-32-2 du Code du travail, que lorsque la procédure de licenciement pour motif disciplinaire a été initiée avant ou pendant la période de suspension et dans le délai de deux mois imposé par l'article L.122-44 du Code du travail, le licenciement décidé pendant ladite période de suspension pour un motif autre que les deux cas visés, ne peut être prononcé qu'à l'issue de la période de suspension, a notamment retenu que l'employeur avait régulièrement

engagé les poursuites disciplinaires au regard des dispositions de l'article L. 122-44 du Code du travail, que l'entretien préalable avait eu lieu alors que le salarié était en période de suspension, que l'employeur avait attendu la fin de cette période, soit le lendemain de la première visite médicale de reprise, pour lui notifier son licenciement pour faute, que le salarié qui a bénéficié des dispositions protectrices de l'article L. 122-32-2 du Code du travail ne saurait se prévaloir du non-respect du délai d'un mois suivant l'entretien préalable, que les faits retenus à son encontre constituaient une faute justifiant le licenciement ;

Attendu, cependant, que le licenciement disciplinaire doit intervenir dans le délai d'un mois à compter de la date de l'entretien préalable et s'il est prononcé pendant la période de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, il ne peut l'être que pour une faute grave du salarié ; qu'il en résulte que le délai prévu par l'article L. 122-41 du Code du travail pour le prononcé d'une sanction n'est ni suspendu ni interrompu pendant la période de suspension du contrat de travail provoquée par un accident du travail ou une maladie professionnelle ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du premier moyen :

Casse et annule, mais seulement en sa disposition ayant dit le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et ayant rejeté la demande du salarié en paiement de dommages-intérêts à ce titre.

(M. Sargos, prés. - Mme Bourgeot, rapp. - M. Legoux, av. gén. - SCP Gatineau, av.)

**Note.**

L'article L. 122-32-2 du Code du travail indique que : *"Au cours des périodes de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident du travail ou à la maladie, de maintenir ledit contrat"*. Il ajoute : *"Toute résiliation du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions du présent article est nulle"*. Ces dispositions qui enlèvent momentanément à l'employeur sa faculté de résiliation, aussi simples qu'elles apparaissent, ont cependant soulevé un certain nombre de problèmes.

Dans la première espèce, la procédure de licenciement avait été engagée avant la réalisation de l'accident. Elle aurait abouti au prononcé de celui-ci si la lettre notifiant la rupture du contrat était parvenue à l'intéressé également avant l'accident. Mais à la suite d'une grève de la poste cette lettre n'a été présentée au salarié qu'au cours de l'arrêt de travail consécutif à un accident du travail postérieur à son expédition.

Le licenciement ainsi intervenu après celui-ci devait-il encourir la nullité ? L'assemblée plénière, dans la première espèce, a répondu négativement contrairement à la jurisprudence de la Chambre sociale qui à diverses reprises et notamment le 30 octobre 2000 (pourvoi n° 98-92.512) a annulé la procédure de licenciement dès lors que ce dernier était notifié pendant la période de suspension.

L'assemblée plénière, ce faisant, a exprimé un point de vue purement civiliste largement évoqué dans les conclusions de l'avocat général et le rapport (disponible sur le site de la Cour de cassation) qui fait prévaloir l'autonomie de la volonté de l'employeur lorsque celle-ci s'est régulièrement exprimée avant la période de suspension. La Chambre sociale a suivi cette orientation dans un arrêt du 16 mai 2005 (Dr. Soc. 2005 p. 920 n. J. Mouly) que le bulletin d'information fonde, de manière artificielle, sur une décision de la CJCE (BICC n° 624 du 1<sup>er</sup> août 2005 et la note ; CJCE 27 janv. 2005, *Junk*, Dr. Ouv. 2005 p. 416 n. M. Bonnechère) ; mais il n'est guère plus certain que l'orthodoxie soit respectée vis-à-vis du droit civil (J. Mouly préc. ; v. également Cass. Com. 22 fév. 2005, Bull. civ. IV n° 38 : *"la démission d'un dirigeant de société, qui constitue un acte juridique unilatéral, produit tous ses effets dès lors qu'elle a été portée à la connaissance de la société ; qu'elle ne nécessite aucune*

*acceptation de la part de celle-ci et ne peut faire l'objet d'aucune rétractation, son auteur pouvant seulement en contester la validité en démontrant que sa volonté n'a pas été libre et éclairée").*

Cette façon de voir fait bon marché de la finalité de l'article L. 122-32-2 qui est d'assurer la protection de l'emploi d'une victime qui se retrouvera éventuellement physiquement diminuée après la consolidation de ses blessures.

La résiliation initiée avant la période de suspension n'annulera pas un licenciement qui se réalisera dès la fin de la suspension, l'employeur n'étant pas obligé d'engager une nouvelle procédure.

Mais cette autonomie de la volonté patronale doit-elle produire les mêmes effets si la procédure de licenciement est engagée avant la fin de la période de suspension au cours de cette dernière ?

Dans la seconde espèce, le salarié avait été convoqué à un entretien préalable avant la survenance de l'accident mais pour une date postérieure à celui-ci, auquel il avait cependant assisté. Il était licencié le jour prévu pour la reprise de travail pour cause réelle et sérieuse.

Toutefois, le licenciement ainsi notifié intervenait plus d'un mois après l'entretien préalable, délai imposé en matière disciplinaire par l'article L. 122-41 du Code du travail (P. Ménétrier "Les garanties disciplinaires à l'entreprise", RPDS 2004 p. 151). L'employeur soutenait que la période de suspension qui interdisait la notification du licenciement pendant qu'elle courait avait prolongé ce délai.

La Chambre sociale, au contraire, juge que la période de suspension n'interrompt ni ne suspend ce délai d'un mois parce que pendant celle-ci seul peut être initié un licenciement pour faute grave, ce qui n'était pas le cas. Le délai n'a pu donc commencer à courir.

L'employeur, s'il persistait dans ces intentions d'invoquer une cause réelle et sérieuse, ne pouvait plus, le délai étant expiré, envisager une quelconque sanction.

**F.S.**