

N° 49

SÉNAT

PREMIÈRE SESSION ORDINAIRE DE 1980-1981

Annexe au procès-verbal de la séance du 23 octobre 1980

RAPPORT

FAIT

au nom de la Commission des Affaires Sociales (1) sur le projet de loi relatif à la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Par M. Pierre SALLENAVE

Senateur.

(1) Cette commission est composée de : MM. Robert Schwint, *président* ; André Rabinéau, Victor Robini, Louis Boyer, Jean Chérioux, *vice-présidents* ; Roger Lise, Jacques Bialski, Hubert d'Andigné, Hector Viron, *secrétaires* ; Jean Amelin, Mme Marie-Claude Beaudeau, MM. Henri Belcour, Jean Béranger, Noël Berrier, André Bohl, Charles Bonifay, Pierre Bouneau, Philippe de Bourgoing, Jean-Pierre Cantegrit, Marc Castex, Michel Cruets, Georges Dagonia, Guy Durbec, Charles Ferrant, Robert Galley, Pierre Gamboa, Marcel Gargar, Mme Cécile Goldet, MM. Jean Gravier, André Jouany, Louis Jung, Bernard Lemarié, Pierre Louvot, Jean Madelain, André Méric, Michel Moreigne, Jean Natali, Charles Ornano, Bernard Pellarin, Raymond Poirier, Guy Robert, Paul Robert, Gérard Roujas, Pierre Sallenave, Albert Sirgue, Louis Souvet, René Touzet, Georges Treille, Jean Varlet.

Séna : 386 (1979-1980)

Contrats de travail. — *Accidents du travail - Maladies professionnelles - Licenciement - Code du travail.*

SOMMAIRE

	Pages
Présentation du projet	
— Genèse du projet	3
— Un équilibre difficile	3
— Le troisième volet de notre législation	4
— Qui s'inscrit dans le droit commun du contrat de travail	4
I. Le projet tente de combler une lacune de droit	5
A. L'importance des accidents du travail	5
B. L'amélioration de la législation	6
• Le souci de la réparation : de la loi du 9 avril 1898 à celle du 1 ^{er} juillet 1938	6
• L'élargissement vers la prévention	7
• Les difficultés de la réinsertion	7
C. Les insuffisances de droit	8
◦ Absence de disposition législative interdisant la rupture du contrat	8
• La suspension du contrat en cas de maladie de courte durée	8
• Maladie prolongée et rupture du contrat	9
• La rupture due au risque de l'entreprise lui est imputable, mais le licenciement reste légitime	9
II. Le projet constitue un progrès notable	12
A. La suspension du contrat pendant l'arrêt de travail	12
B. Les conditions de la reprise de l'emploi	13
III. Les insuffisances qui demeurent	14
A. L'exclusion des accidents de trajet	14
B. Un champ d'application restrictif	15
C. Une réinsertion difficile pour le salarié et pour l'entreprise	16
IV. Les propositions de la Commission	18
V. Examen des articles	20
VI. Tableau comparatif	29
VII. Amendements présentés par la commission	32
VIII. ANNEXES	34
I A Audition de M. Mattéoli, ministre du Travail et de la participation, le 15 octobre 1980	35
I B Examen par la commission du rapport de M. Pierre Sallenave, le 23 octobre 1980	35
II A Evolution du risque professionnel - Années 1976 - 1977 - 1978	38
II B Approche statistique globale de la répartition des accidents graves avec taux d'incapacité professionnelle permanente supérieure à 15 % (1980)	39
III Clauses des conventions relatives à la garantie de l'emploi en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle	40
IV Quelques arrêts de la Cour de Cassation (Chambre sociale)	44

Mesdames, Messieurs,

Le projet de loi qui nous est présentement soumis - relatif à la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle - était attendu depuis plus de deux ans.

Son principe a en effet été arrêté au niveau gouvernemental au début de l'année 1978 et ses modalités attentivement discutées au sein d'un groupe de travail du Conseil supérieur de la prévention et des risques professionnels. Le Conseil supérieur lui-même, en assemblée générale, en a longuement délibéré au cours de l'an passé.

Réclamé par les organisations de salariés et les associations de défense des mutilés du travail qui craignaient sa mise en sommeil, il nous arrive en ce début de session et mériterait mieux que l'examen hatif auquel votre commission a dû se livrer.

Votre rapporteur en effet a dû précipiter son étude pour des raisons d'ordre du jour peu compréhensibles en cette période de l'année. Il regrette de n'avoir pu procéder qu'à la consultation rapide des organisations syndicales et des services du Ministère du Travail et de n'avoir pas eu la possibilité de se plonger dans les travaux minutieux du Conseil supérieur.

*
* *

Si le texte a été longuement discuté entre partenaires sociaux et si sa philosophie générale suscite un certain consensus, il est incontestable que demeurent d'importantes divergences sur la portée et les modalités du projet.

Trop contraignant pour les uns, trop laxiste pour les autres, il tente un équilibre délicat entre les revendications des salariés et les réserves des employeurs.

Votre commission pour sa part s'est montrée soucieuse, dans le respect de cet équilibre, de ne pas décevoir l'attente de travailleurs handicapés aux prises avec les difficultés d'une réinsertion et l'angoisse de l'insécurité ; mais elle a été également désireuse que le texte puisse s'appliquer sans créer des contraintes insupportables, particulièrement pour les petites et moyennes entreprises.

Elle vous proposera en ce sens un certain nombre de modifications qui lui paraissent susceptibles de donner à ce projet la portée qu'il mérite.

•
* *

Le texte, pour l'essentiel, comble une lacune de notre législation sur les accidents du travail en prévoyant en cas d'arrêt de travail, le maintien des rapports contractuels et un droit à la reprise de l'ancien emploi. Il favorise par là même la réinsertion professionnelle des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail, objectif clairement défini par la loi d'orientation votée en 1975.

Le projet constitue en quelque sorte le troisième volet de notre droit qui, après avoir garanti la **réparation** du risque professionnel et cherché à en assurer la **prévention** tente aujourd'hui d'aider au **reclassement** des salariés qui en ont été victimes, au sein même de leur propre entreprise.

Il s'insère dans la partie du code du Travail relative aux contrats et sa logique s'inscrit en effet dans le droit commun du contrat de travail.

On peut cependant regretter qu'il ne soit pas mieux articulé avec d'autres réglementations, et notamment celles qui concernent globalement les handicapés.

Il semble, en effet, indispensable que soient mieux coordonnées les dispositions qui régiront désormais les victimes d'accidents du travail.

I - UNE LACUNE DU DROIT

Le texte était d'autant plus attendu que le problème des accidents du travail demeure aigu malgré les actions en matière d'hygiène, de sécurité et plus globalement de prévention, consacrées par la loi du 6 décembre 1976.

A. L'importance des accidents du travail

Les statistiques les plus récentes — publiées en annexe de ce rapport — si elles témoignent d'une légère amélioration, laissent percevoir la gravité du phénomène.

En 1978, sur 13 700 000 salariés du régime général, plus d'un million ont été victimes d'un accident du travail avec arrêt et plus de 100 000 victimes d'accidents ayant entraîné une incapacité permanente. On a pu déplorer plus de 1 500 décès.

Si les accidents de trajet ont été moins nombreux, environ 152 000, près de 30 000 ont entraîné une incapacité permanente et plus de 1 000 se sont révélés mortels.

Enfin, près de 4 000 maladies professionnelles ont été constatées, entraînant 1 800 incapacités permanentes et plus de 40 décès.

Au total, le risque professionnel a donc suscité plus de 1 170 000 accidents ou maladies avec arrêts, plus de 130 000 incapacités et plus de 2 600 morts.

Le nombre de journées de travail perdues avoisine environ 28 jours par accident ; les accidents de trajet, quant à eux, entraînent en moyenne, une absence de 44 jours.

Les secteurs où se produisent le plus d'accidents demeurent le bâtiment, les travaux publics et les industries de pierres et terres à feu ; les catégories les plus touchées restent les ouvriers, les travailleurs immigrés étant particulièrement vulnérables.

Le risque lié à l'exercice d'une profession reste donc important et, malgré l'amélioration de la législation, tant réparatrice que préventive, il est inévitable que continuent à se poser particulièrement dans la conjoncture actuelle, de graves difficultés pour les travailleurs concernés. La seule solution efficace, pour éviter leur « marginalisation sociale », est évidemment autant que d'améliorer l'indemnisation, d'inciter et d'aider à la reprise du travail en organisant leur réemploi.

B. L'amélioration de la législation .

L'élaboration d'un système de **réparation** des accidents du travail et des maladies professionnelles a constitué un des premiers jalons de notre droit social, auquel s'est ajouté récemment un mécanisme fondé plus largement sur la **prévention**.

Le souci de la réparation

C'est à la fin du XIX^e siècle, avec l'essor du machinisme que s'est développé en droit, le souci de garantir les salariés de l'industrie contre le risque d'accident.

Jusqu'alors, pour obtenir réparation d'un préjudice, il fallait établir la « faute » du responsable et mettre en jeu, en application des principes traditionnels du droit, la responsabilité civile de l'auteur. Ce mécanisme s'avérait mal adapté aux risques professionnels. La loi du 9 avril 1898 a bouleversé radicalement cette situation en détachant la réparation de l'accident de la notion de « faute », et en aménageant un transfert de la charge du risque sur le patrimoine de l'employeur.

Elle fonde en effet la responsabilité personnelle **en dehors de toute faute** de l'employeur sur le « **risque professionnel** » que fait encourir son entreprise et qui entraîne l'obligation de réparer. La loi lui confère toutefois un caractère forfaitaire.

Pour s'assurer de la solvabilité de l'employeur, elle institue un privilège au profit de la victime et crée un fonds de garantie.

De 1898 à 1945, cette législation, réservée au départ aux travaux dangereux, a vu son champ d'application s'élargir progressivement (1), et se généraliser à l'ensemble des salariés par la loi du 1^{er} juillet 1938.

A la responsabilité personnelle de l'employeur s'est substituée en outre une responsabilité collective, socialisée en 1946.

Pour se prémunir contre les conséquences de leur responsabilité, les employeurs se sont en effet assurés. Moyennant le versement de primes, des organismes d'assurance sont venus prendre en charge les indemnités forfaitaires dues aux accidentés. En 1905, une loi du 31 mars prévoit en ce sens qu'au cas d'action, l'assureur se trouve substitué à l'employeur légalement responsable dans l'instance devant aboutir à l'indemnisation.

(1) Agriculture (loi du 30 juin 1899) - Exploitations commerciales (loi du 12 avril 1906) - Exploitations forestières (loi du 15 juillet 1914) etc.

La loi du 30 octobre 1946 achève cette évolution en effaçant le lien de responsabilité entre l'employeur et l'accidenté et en lui substituant légalement une obligation de réparation mise à la seule charge d'organismes financés par des contributions patronales, en principe proportionnelles aux risques encourus.

Notons par ailleurs deux extensions remarquables de la législation, l'une aux maladies professionnelles, par la loi du 25 octobre 1919, l'autre, par la loi du 30 octobre 1946 complétée par celle du 23 juillet 1957 et du 31 juillet 1968, aux accidents de trajet.

L'élargissement vers la prévention

Plus récemment, s'est amorcée une nouvelle tendance marquée essentiellement par la loi du 6 décembre 1976 sur la **prévention**, qui tend, par ailleurs, à améliorer la réparation en cas de faute inexcusable de l'employeur.

La loi et ses nombreux décrets d'application sont venus ainsi utilement préciser les obligations de l'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité. On notera essentiellement les exigences en matière de formation à la sécurité de tous les personnels, la prise en considération de la prévention dans l'organisation du travail, les modalités de contrôle des machines et substances dangereuses, l'intégration de la sécurité dans la conception des constructions, les pouvoirs nouveaux de l'inspection du travail, les modifications des règles de la responsabilité pénale et la meilleure réparation des conséquences de la faute inexcusable.

Ajoutons à cela la récente réforme de la médecine du travail introduite par le décret n° 79-231 du 20 mars 1979 qui tend notamment à donner au médecin les moyens d'accomplir au mieux sa mission, par ailleurs précisée et renforcée.

Les difficultés de la réinsertion

Les dispositions relatives à la réparation et à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles appelaient un effort en faveur de la **réinsertion** des accidentés.

C'est en ce domaine que notre législation s'avère la moins efficace et la plus empreinte pourtant, de bonnes intentions.

La loi du 14 mai 1930 a, certes, ouvert un droit à la rééducation professionnelle et au reclassement aux mutilés du travail en leur permettant d'entrer gratuitement dans les écoles créées pour les mutilés de guerre.

Au cours des années 1946 et 1947, l'intervention de la sécurité sociale et l'application de la loi du 30 octobre 1946 ont ouvert de nouveaux droits en élargissant les possibilités de rééducation et en accordant notamment le bénéfice d'indemnités spécifiques.

Les accidentés du travail ont, d'autre part, bénéficié mais indirectement, des dispositions plus générales de la loi du 23 novembre 1957 sur le reclassement des travailleurs handicapés, et de la loi d'orientation du 30 juin 1975.

Si le **reclassement** apparaît ainsi comme le troisième volet de la politique élaborée en matière d'accidents de travail, il se heurte toutefois, en pratique, et malgré toutes les bonnes volontés existantes, à un certain nombre d'obstacles et de pesanteurs. Aucune solution n'est apparue très satisfaisante ni très efficace. Sans doute, est-il nécessaire, comme en matière de prévention, d'hygiène et de sécurité, d'impliquer davantage la responsabilité de l'employeur.

C. Les insuffisances du droit.

Votre rapporteur ne prétend pas traiter des insuffisances générales de la législation des accidents du travail mais rappeler seulement, comme le fait l'exposé des motifs du projet, qu'aucune disposition juridique en vigueur ne garantit directement la protection de l'emploi des accidentés du travail.

Certes, existe globalement une obligation d'emploi de personnels handicapés (10 % des effectifs) pesant sur les entreprises de plus de dix salariés, mais il n'existe pas de règle de droit imposant la réinsertion des salariés victimes d'accidents du travail au sein de leur propre entreprise.

Aucune disposition législative comparable à celles régissant la femme enceinte n'interdit, en effet, aux employeurs de rompre le contrat de travail des salariés absents en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail.

Certes, selon la jurisprudence, la maladie du salarié ne rompt pas, en elle-même, le contrat mais en suspend seulement l'exécution. La jurisprudence n'en autorise pas moins des ruptures ultérieures.

La suspension du contrat en cas de maladie de courte durée

Les accords collectifs ont complété la jurisprudence en prévoyant pour certains d'entre eux une durée maximale de suspension et en

l'assortissant d'une garantie de rémunération d'une durée plus ou moins longue ⁽¹⁾.

La loi du 19 janvier 1978 donnant force légale à l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation ne prévoit, quant à elle, qu'une indemnisation (limitée, au total, à six mois) sans mentionner de suspension; encore, ne sont concernés que les salariés ayant plus de trois ans d'ancienneté. Mais son but, comme l'esprit qui présida à son adoption, n'ont de sens que si l'indemnisation s'accompagne d'une suspension pendant laquelle la rupture motivée par l'absence serait abusive.

Maladie prolongée et rupture du contrat

Si la jurisprudence admet qu'une maladie de courte durée ne rompt pas le contrat, il n'en va pas de même pour une maladie **prolongée** ⁽²⁾, quelle qu'en soit la cause, si elle entraîne la nécessité d'un remplacement de l'intéressé. La Cour de cassation a ainsi admis que, par sa prolongation, la maladie pouvait devenir un « cas de force majeure entraînant la rupture du contrat » (14 décembre 1960) et priver le salarié du bénéfice de l'indemnité de licenciement (10 avril 1975).

La jurisprudence admet de même la rupture, en cas de maladie **répétée** ou **d'inaptitude physique** à l'emploi.

De nombreuses conventions collectives ⁽³⁾ prévoient toutefois que cette rupture s'opère par licenciement, avec la procédure et les indemnités qui entourent ce dernier. D'autres, sans qualifier le mode de cessation du contrat, prévoient seulement le versement d'indemnités.

Accident de travail et rupture imputable à l'entreprise

La jurisprudence relative à la qualification de la rupture est cependant devenue de plus en plus précise, notamment depuis 1975, en cas de rupture pour maladie prolongée ou inaptitude totale et définitive résultant d'un accident de travail, ou maladie professionnelle reconnue, contractée au service de l'employeur.

La Cour de cassation a estimé que la rupture était, dans ce cas, **imputable à l'entreprise** et non à une faute imprévisible ni à une faute

(1) Cette suspension conventionnelle du contrat ne semble avoir d'intérêt que si elle entraîne, même si cela n'est pas écrit, pendant sa durée, l'impossibilité de rompre impunément les liens contractuels, en se fondant sur la maladie.

(2) La maladie prolongée est celle qui dure au-delà de la protection légale ou conventionnelle ou, pour les salariés qui ne bénéficient d'aucune protection, celle qui dépasse un délai raisonnable laissé à l'appréciation du juge.

(3) cf. Annexe.

grave du salarié susceptible de le priver de l'indemnité de licenciement.

Comme le note un rapport de la Cour de Cassation « *l'employeur ne peut invoquer, en effet, comme un cas de force majeure entraînant la rupture de plein droit du contrat l'accident résultant d'un risque de son entreprise et prévisible pour lui. Il serait très grave pour un salarié ancien de perdre ainsi à la fois son emploi, ce qui sera le cas s'il est physiquement inapte à le tenir, et le bénéfice d'une indemnité de licenciement calculée en fonction de son ancienneté, alors qu'il s'est borné à accomplir dans l'entreprise le travail qui lui avait été fixé* ».

Toutefois le salarié étant dans l'impossibilité d'effectuer physiquement son préavis, il ne peut, pour la Cour de cassation prétendre à l'indemnité correspondante.

La jurisprudence ne limite donc, en aucune façon, le droit, pour l'employeur, de rompre le contrat à la suite d'un accident de travail ; elle considère seulement qu'en ce cas la rupture, due à un risque de l'entreprise, lui est imputable et donne lieu au paiement d'une indemnité de licenciement (Cass. soc. 1^{er} fév. 1979)

La solution est la même s'agissant d'absences répétées ou d'inaptitude partielle.

L'employeur doit appuyer sa décision sur l'impossibilité, pour le salarié de remplir ses obligations contractuelles ou au-delà du contrat, sur le trouble causé par l'absence ou l'inaptitude à la bonne marche de l'entreprise.

Dans ces conditions, le licenciement, même résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, est légitime et ne saurait justifier l'attribution de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 1^{er} février 1979).

Le salarié ne saurait donc prétendre à un reclassement sauf convention collective en ce sens (Cass. Soc. 5 mai 1977 - Bernard c/Rivier).

Notons d'ailleurs que de nombreuses conventions contiennent en sus des clauses relatives à la maladie, des dispositions aux termes desquelles le contrat des salariés contraints de cesser temporairement leur activité à la suite d'un accident de travail, est également et souvent pour une plus longue durée suspendu et ne peut être rompu par l'employeur durant un délai de plusieurs mois. (cf annexe)

Certaines, d'autre part, prévoient effectivement et en outre, une obligation de reclassement ou au moins le devoir, pour l'employeur, de s'efforcer de trouver un reclassement.

Cette situation de droit, insuffisamment protectrice, explique l'insécurité dans laquelle peuvent se trouver de nombreux salariés victimes d'accidents de travail, en ce qui concerne le maintien de leur emploi et la nécessité conséquente de mieux en assurer la protection.

Dans un avis récent du 14 mai 1980 sur l'hygiène et la sécurité, le Conseil Economique et Social précisait à cet égard, en reprenant le principe du texte qui nous est soumis :

« Il est indispensable d'améliorer la situation, vis-à-vis de l'employeur, du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Le salarié doit être protégé contre un licenciement survenant pendant la période de son absence, y compris la période de réadaptation professionnelle. Il devrait bénéficier, chaque fois que cela est possible, de l'aménagement d'un poste de travail prenant en compte les modifications survenues dans ses capacités de travail. Enfin, au cas où il ne pourrait retrouver un emploi dans l'entreprise du fait des séquelles de l'accident ou de la maladie professionnelle dont il a été victime, il devrait percevoir une indemnité de licenciement distincte de la réparation actuellement prévue par la législation. Dans le cas de faute inexcusable l'employeur responsable doit être tenu d'offrir à la victime un emploi dans l'entreprise au service de laquelle elle a été blessée, à un poste de travail prenant en compte les modifications survenues dans ses capacités de travail. Si cette réintégration s'avère impossible, l'obligation de réinsertion dans la vie active s'impose avec une particulière exigence. »

Tel est précisément l'objectif du présent projet.

II. UN PROGRÈS NOTABLE

Faute de dispositions législatives, et en raison d'une jurisprudence très prudente, la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou atteints par une maladie professionnelle ne peut donc être assurée avec efficacité, alors même que l'arrêt de travail subi résulte d'un risque professionnel dont la réparation et la prévention relèvent de la responsabilité de l'employeur.

Le projet de loi qui nous est soumis s'oriente, en conséquence, dans deux directions essentielles :

A. La protection de l'emploi durant la période d'arrêt de travail et de rééducation.

Elle est assurée par le biais :

- De la suspension du contrat, sans limitation de durée,
- Et de l'interdiction, sous deux réserves, de licencier durant cette période, à savoir la faute grave sans lien avec l'accident et l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif également étranger à l'accident.

En ce sens, le mécanisme adopté s'inspire de la situation de la femme en état de grossesse, et bat en brèche une jurisprudence constante.

Le texte organise une protection similaire en cas de contrat à durée déterminée.

Toute résiliation de contrat notifiée en méconnaissance de ces dispositions est nulle. La durée des périodes de suspension est d'autre part prise en compte dans la détermination de tous avantages légaux liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

B. Le texte, d'autre part, tend à assurer la *reprise d'activité* dans l'entreprise où l'accident s'est produit.

A l'issue de la période de suspension de son contrat, le salarié, s'il est déclaré apte à son activité antérieure, retrouve soit son ancien emploi, soit un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Ainsi, est ouvert un **droit à réintégration**.

S'il est déclaré inapte à son emploi précédent, l'employeur devra lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités. C'est le **droit au reclassement**.

Ce n'est qu'en cas d'impossibilité que le contrat de travail pourra être rompu.

Le salarié n'est évidemment pas tenu d'accepter le reclassement offert si celui-ci entraîne une modification substantielle de son contrat.

Dans ces deux cas, impossibilité pour l'employeur ou refus du salarié, le salarié licencié bénéficiera d'une indemnité compensatrice de préavis — actuellement refusée par la jurisprudence — ainsi que — s'il justifie d'une ancienneté minimale de deux ans — d'une indemnité de licenciement double de celle du droit commun.

En cas de violation des dispositions prévues, le juge pourra, soit proposer la réintégration du salarié avec maintien de ses avantages acquis, soit lui accorder une indemnité au moins égale à douze mois de salaire.

Sont enfin prévues les conditions de rupture, par le juge, du contrat de travail à durée déterminée des salariés inaptes au travail.

*
* *

Telles sont les lignes essentielles du projet de loi présenté par le Gouvernement après consultation des partenaires sociaux, et qui complète utilement la législation relative aux accidents du travail, axée jusqu'alors sur la réparation et la prévention, en facilitant la **réinsertion dans leur propre entreprise** des salariés qui en sont victimes.

Ce texte constitue un indéniable progrès, salué d'ailleurs par la plupart des organisations représentatives de travailleurs et des associations de mutilés du travail. Mais il présente toutefois quelques insuffisances qui en limitent encore la portée.

III. LES INSUFFISANCES QUI DEMEURENT.

Dans son économie générale, le projet, on l'a dit, s'inscrit dans le droit commun du contrat de travail. Sans s'interroger sur le point de savoir qui de l'employeur ou du salarié est le mieux protégé par cette logique, on peut regretter que ce choix ne favorise pas la cohérence de ces dispositions avec celles qui régissent présentement l'hygiène et la sécurité ainsi que la réinsertion des handicapés. L'existence des COTOREP est quasi négligée par le projet, de même que celle des Comités d'hygiène et de sécurité ; de même encore s'insèrent mal dans le projet les dispositions récentes relatives aux compétences du médecin du travail.

Le projet, d'autre part, et cela résulte de la volonté clairement affirmée du Gouvernement, n'établit aucune distinction suivant la taille de l'entreprise. Si l'on peut soutenir, là encore, qu'il n'est pas toujours opportun ni légitime, particulièrement lorsque l'on crée un droit nouveau pour les salariés de le faire dépendre des effectifs de l'entreprise qui les emploie, il est incontestable que le texte s'avère difficilement applicable dans les petites entreprises.

En dehors de ces deux observations générales, quelques réserves méritent d'être explicitées après qu'ait été abordée une des limites essentielles du projet, l'exclusion des accidents de trajet.

A. L'exclusion des accidents de trajet.

Le texte du projet exclut du bénéfice de la loi les victimes d'accidents de trajet.

Sur cette question très importante, votre rapporteur, puis votre commission ont très longuement délibéré. Ils n'ont pas estimé souhaitable de revenir, à l'occasion de ce texte, sur une évolution très notable du droit, saluée comme un progrès social et qui, dans les faits, a de nombreuses justifications.

Il semble inopportun, humainement et juridiquement, qu'une disposition législative nouvelle vienne stopper cette évolution, d'autant que la notion d'accident de trajet obéit à des règles strictes et

clairement dégagées par la loi (art. L. 415-1 du Code de la sécurité sociale) et le juge.

Le trajet présente, pour le salarié, un risque qui est bien inhérent à son activité professionnelle, même s'il n'est pas encouru directement dans l'entreprise. L'objectif même du texte, d'autre part, à savoir la réinsertion dans le milieu professionnel habituel, s'impose quelle que soit l'origine de l'accident.

B. Un champ d'application trop restrictif.

Le champ d'application du texte reste, de même, étroit du fait de plusieurs dispositions :

— Son inclusion dans le Code du travail semble exclure par là même son application à diverses catégories de travailleurs, comme les marins ou les agents non titulaires de l'État, des collectivités locales et des établissements publics ;

— La mention du « contrat de travail » exclut également de son bénéfice les travailleurs victimes d'accidents du travail qui ne sont pas, strictement parlant, salariés ;

— La difficulté d'appliquer la protection décidée et le droit à la reprise d'activité aux salariés titulaires de contrats à durée déterminée — de plus en plus nombreux — risque d'aboutir, d'autre part, à limiter quelque peu le nombre de bénéficiaires du projet.

On voit mal, de même, comment il pourrait s'appliquer aux travailleurs intérimaires ou employés dans des entreprises de sous-traitance, parfois chargés de tâches dangereuses.

Le projet, en ce sens, exclut, comme le remarquent certaines organisations syndicales, les « hors statuts » ou marginaux du travail, plus que d'autres, pourtant exposés à des risques et à une insécurité dans leur emploi. Mais il est très difficile, dans le cadre de ce texte, de trouver des solutions adéquates en leur faveur.

Il ne favorise guère, non plus, les jeunes salariés ; l'exigence en effet d'une ancienneté minimale de deux ans pour bénéficier de l'indemnité de licenciement prive de cet avantage les salariés jeunes ou instables susceptibles d'être victimes d'accidents.

Enfin, notons que le texte concerne exclusivement les salariés appartenant à l'entreprise au moment de l'accident ou de la maladie professionnelle, et non ceux dont l'état de santé aurait pu commencer de s'altérer chez un précédent employeur et s'aggraver ultérieurement.

Il ne concerne pas non plus les travailleurs atteints de maladies non reconnues comme « professionnelles », pourtant manifestement liées à l'exercice d'un métier. Mais là encore, il ne semble pas que ce projet soit le cadre le mieux choisi pour débattre et surtout résoudre de tels problèmes.

C. Une réinsertion difficile pour le salarié et pour l'entreprise

Le projet entraîne incontestablement une implication plus grande de l'employeur dans le mécanisme de la réinsertion. Mais, par là même, il trouve ses limites. Il peut paraître, en effet, insuffisant à lui seul pour garantir effectivement à l'accidenté que son emploi lui sera préservé. Mais il peut, parallèlement, constituer une lourde charge pour les petites entreprises disposant d'une gamme d'emplois très restreinte.

La procédure mise en place est légèrement moins favorable que celle concernant les femmes enceintes, qui interdit, pendant la suspension du contrat, la notification du licenciement, même en cas de faute grave ou de motif étranger à la grossesse.

Durant la période de suspension, reste possible, en ce qui concerne les accidentés, un licenciement au cas où, pour un motif non lié à l'accident, le contrat ne pourrait être maintenu. Il peut en être ainsi en cas de suppression de poste, due, par exemple, à des difficultés économiques.

A l'issue de la suspension et en cas d'inaptitude, le licenciement demeure également possible en cas d'impossibilité de trouver un emploi adéquat ou de refus, par le salarié, de l'emploi proposé. S'impose alors à l'employeur le respect des procédures et le versement d'indemnités doubles des indemnités légales de licenciement.

Demeurent toutefois insuffisamment clarifiées les compétences respectives du médecin du travail, des délégués du personnel et du chef d'entreprise, dans le processus de recherche d'un emploi adapté — le projet est notamment muet sur les difficultés ou désaccord pouvant naître du « dialogue » médecin du travail-employeur.

La seule garantie réelle pour le salarié paraît être celle de la réintégration en cas d'aptitude et quelle que soit la durée de l'arrêt de travail.

Mais, pour finir, ne peut-on craindre qu'en cas d'arrêt de longue durée, l'entreprise employeur n'ait disparu, ce qui laisserait sans grande portée les garanties apportées par le projet.

S'agissant de l'entreprise, la réinsertion, de même, demeure problématique.

S'il ne devrait pas y avoir de gros problèmes pour les entreprises de grande dimension, déjà contraintes d'ailleurs, si elles dépassent 5000 salariés, à des « obligations de réentraînement au travail » (art. L. 323-17 du Code du travail), de plus grandes difficultés se posent concernant les entreprises artisanales.

Votre rapporteur et votre commission ont également débattu de cette question et estimé, finalement, qu'il était inopportun de prévoir un seuil d'application, qui viendrait amenuiser le droit nouveau reconnu. Mais il est incontestable que le projet risque, là, de susciter des difficultés très grandes qui ne trouveront pas aisément de solution.

IV. LES PROPOSITIONS DE VOTRE COMMISSION

Votre rapporteur et votre commission ont eu peu de temps pour examiner ce texte qui leur paraît pourtant très important. Ils en ont toutefois longuement débattu (cf. annexe).

Votre commission le regrette d'autant plus qu'il lui semble qu'un examen plus attentif des dispositions du projet aurait très certainement permis d'en améliorer le contenu, de dissiper les inquiétudes qui peuvent encore se manifester et de mieux prévoir l'articulation entre ce nouveau droit et les dispositions existantes concernant l'emploi et la réinsertion des handicapés.

Globalement, elle ne peut qu'accepter et approuver le principe même du texte qui consiste à favoriser le reclassement au sein de leur propre entreprise des salariés victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Elle fait sienne la recherche tentée par le gouvernement d'un équilibre entre des tendances contradictoires. Il lui a semblé très important, particulièrement dans la situation économique actuelle, de rechercher les moyens de permettre l'application effective du mécanisme mis en place sans atteinte aux droits des salariés, mais sans faire peser des contraintes exagérées sur les entreprises de petite et moyenne dimension.

La modification principale que votre commission vous présentera, concerne les accidents de trajet qu'elle vous proposera d'intégrer dans le champ d'application du texte.

Les motifs qui sous-tendent cette prise de position sont de trois ordres : psychologique, juridique et politique. Psychologique d'abord, car il importe de ne pas décevoir les attentes manifestées ; juridique ensuite, car l'accident de trajet a été assimilé progressivement à l'accident de travail ; politique enfin, car il ne conviendrait pas de créer de toute pièce une revendication que nous serons nécessairement obligés dans quelques temps, de satisfaire.

Cette inclusion nouvelle des accidents de trajet l'a conduit toutefois à tenter au maximum de rechercher les moyens de rendre acceptables les obligations qui s'imposeront désormais aux employeurs, particulièrement s'agissant des petites et moyennes entreprises.

C'est dans ce sens qu'elle proposera de faire bénéficier l'employeur de l'aide financière prévue dans le cadre d'adaptation de postes de travail pour l'emploi des handicapés.

C'est dans ce sens également qu'elle proposera d'alléger financièrement les contraintes nouvelles que devront assumer les employeurs en cas de licenciement inévitable.

La troisième option de votre commission a été de rechercher les moyens d'améliorer pratiquement le fonctionnement du système mis en place. Pour cela, elle vous proposera de préciser quelques rédactions.

V. EXAMEN DES ARTICLES

Article premier.

Le projet introduit à l'intérieur du Livre premier du Code du travail, dans le titre et le chapitre relatifs au contrat de travail, une section nouvelle qui constitue un nouveau cas de suspension temporaire du contrat.

1. L'interdiction du licenciement durant la période de suspension du contrat.

Art. L. 122-32-1 : suspension du contrat.

Cet article pose en effet le principe de la **suspension** du contrat d'un salarié victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

Il élargit ainsi expressément les possibilités de suspension du contrat de travail, technique juridique de plus en plus utilisée en droit du travail. Nous avons récemment prévu une suspension comparable, en cas de congé parental d'éducation, de congé-formation ou de mandat parlementaire.

Aucune condition d'ancienneté minimale n'est ici exigée, de même qu'aucune limite de durée n'est prévue.

Le contrat est, en conséquence, suspendu pendant toute la période d'arrêt de travail ainsi qu'éventuellement pendant le délai d'attente et la durée de stage de rééducation.

Par contre, le texte **exclut**, nous l'avons déjà signalé, **les accidents de trajet**. Il ne paraît pas souhaitable, nous nous en sommes expliqués, de maintenir cette restriction qui va à l'encontre de l'évolution qui a tendu à assimiler accidents du travail et accidents de trajet.

Ces derniers, on le sait, souvent très graves, sont intimement liés à l'exercice d'une activité professionnelle et dépendent des conditions dans lesquelles s'exerce le travail. Il s'agit bien d'un risque inhérent à l'entreprise comme l'accident du travail et que le législateur a voulu réparer de la même manière comme en témoigne l'art. L. 415-1 du Code de la Sécurité Sociale. Exclure ces accidents de trajet, revient à engendrer une distinction qui n'existe plus au niveau des prestations.

C'est donc la suppression de cette exclusion que vous propose votre Commission.

Précisons également qu'il résulte de l'article L. 122-32-10 que l'accident ou la maladie doivent s'être produits ou avoir été contractés au service de l'entreprise à laquelle appartient présentement le salarié.

En retenant la notion très précise de maladie professionnelle, le texte exclut l'hypothèse de maladies qui, bien que n'étant pas inscrites comme maladies professionnelles et indemnisées comme telles, ont été causées, aggravées ou révélées par le travail.

Le projet stipule enfin que la durée des périodes de suspension est prise en compte dans le calcul des avantages légaux liés à l'ancienneté.

En conséquence, non seulement l'ancienneté n'est pas interrompue mais elle se poursuit tout au long de la période de congé.

Afin d'éviter toute ambiguïté, il paraît souhaitable de préciser que cette disposition, qui s'applique nonobstant l'article L. 122-10 qui exclut la prise en compte des périodes de suspension pour l'ancienneté, concerne également les avantages **conventionnels**.

Tel est l'objet de l'amendement à cet article du second amendement de votre Commission.

Art. L. 122-32-2 : l'interdiction de licencier.

Cette disposition prévoit l'interdiction de licenciement pendant toute la période de suspension du contrat, s'agissant tant d'un contrat à durée déterminée que d'un contrat à durée indéterminée.

Elle va ainsi à l'**encontre de la jurisprudence** actuelle qui admet la légitimité d'une rupture du contrat en cas de maladie prolongée consécutive à un accident du travail, quitte à l'imputer à l'employeur et le considérer comme un licenciement. Il incombe donc présentement à l'employeur de respecter la procédure fixée par la loi de 1973 et de verser l'indemnité de licenciement (Cass. Soc. 10 juillet 1975 et 7 mars 1979). Aucune indemnité de préavis n'est due puisque le salarié n'est pas en mesure de l'effectuer (Cass. Soc. 4 avril 1979).

En posant le principe de l'interdiction d'un licenciement, le projet s'inspire du système de protection de la femme enceinte. Il reprend d'ailleurs les termes mêmes de l'article L. 122-25-2 en mentionnant les réserves de la faute grave étrangère à l'état de santé ou de l'impossibilité de maintenir le contrat. Mais rappelons toutefois que, s'agissant

d'une femme en état de grossesse médicalement constatée, l'interdiction de licenciement porte non seulement sur la durée de suspension de son contrat (de 16 semaines à 34 semaines selon les cas), mais sur la période qui s'étend de la déclaration de sa grossesse à l'expiration des quatre semaines suivant la fin de son congé de maternité proprement dit.

Durant ce congé, un licenciement, même pour faute grave non liée à la grossesse, ne pourrait ni prendre effet, ni même être signifié (art. L. 122-27).

La protection de la femme enceinte demeure donc plus solide que celle ici proposée. Elle repose en outre sur un fondement autre que celui qui peut inspirer ici le législateur, à savoir la responsabilité de l'employeur du fait du **risque professionnel**.

On peut d'ailleurs s'interroger sur la reprise, dans ce texte, de la réserve de la faute grave non liée à l'accident. Globalement, il s'agit d'une faute qui rend impossible la continuation des relations contractuelles et qui justifie un licenciement immédiat sans préavis ni indemnité de licenciement. Elle peut être compréhensible s'agissant d'une femme enceinte qui, bien que protégée, continue de travailler. Encore, la notion de faute grave en ce cas est-elle appréciée par le juge compte tenu de son état de santé. On voit assez mal comment un salarié en arrêt de travail pourra commettre une faute grave. A moins qu'il ne s'agisse d'une faute qui serait révélée au cours de la période de suspension ou encore d'agissements extérieurs à l'entreprise et nuisant à celle-ci.

L'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident est une notion plus souple d'ailleurs appréciée différemment suivant les chambres compétentes par la Cour de Cassation et qui élargit la liberté de l'employeur. Globalement, elle peut s'analyser soit comme un obstacle insurmontable, soit comme des difficultés sérieuses. En fait, une certaine marge d'appréciation laissée au juge est sans doute souhaitable.

Pour les femmes enceintes, il a été admis que les motifs non liés à la grossesse sont tous ceux qui justifient un licenciement ordinaire et notamment les motifs économiques et structurels, comme une suppression de poste à la suite d'une réorganisation des services ou d'un licenciement collectif. C'est à l'employeur d'apporter la preuve de l'impossibilité de maintenir le contrat. S'il ne peut y parvenir, ou si certaines circonstances, comme le remplacement ultérieur du poste soi-disant supprimé, apparaissent contradictoires, le licenciement prononcé pourra être considéré comme nul.

L'intérêt de l'article L. 122-32-2 est, en effet, d'opérer un **renversement de la charge de la preuve**. Ce ne sera pas au salarié de prouver qu'il a été licencié à cause de son accident ou de sa maladie mais à l'employeur de prouver qu'il ne licencie pas son salarié pour ces motifs mais pour une autre raison qu'il devra justifier.

L'interdiction de résiliation vaut aussi pour les **contrats à durée déterminée**.

L'employeur ne pourra les résilier que s'il justifie soit d'une faute grave non liée à l'accident, soit d'un cas de force majeure, conformément à l'article L. 122-1.

Quant à la **nullité** du troisième alinéa, on peut s'interroger sur sa portée; elle pourrait, en effet, s'analyser soit comme une nullité de plein droit qui rétablit la situation en l'état, soit comme une nullité relative obligeant l'employeur à rémunérer le salarié même si le travail n'a pas été effectué. On peut débattre longuement de cette question et sans doute, là aussi, doit-on laisser au juge une marge d'appréciation.

S'agissant de femmes enceintes, rappelons qu'il a été jugé que la nullité était relative et limitée dans le temps. En fait et en droit, ce qui importe ici, c'est que l'employeur qui procéderait à un licenciement en méconnaissance des obligations de l'article L. 122-32-2, puisse s'exposer aux dispositions de l'article L. 122-32-7.

Art. L. 122-32-3 : protection de l'emploi dans le cas de contrat à durée déterminée.

Cet article adapte au régime particulier des contrats à durée déterminée, le principe de protection de l'emploi.

On se souvient que depuis la loi du 3 janvier 1979 ce type de contrat ne peut, en général et sauf durée totale inférieure à 1 an, être renouvelé qu'une seule fois, pour une durée également déterminée et en application d'une clause figurant dans le contrat initial (Art. L. 122-1).

En présence d'une telle clause, la partie qui n'entend pas reconduire doit notifier son intention en respectant un certain délai (Art. L. 122-2) mais il n'existe pas de droit à renouvellement.

L'article L. 122-32-3 prévoit, à l'imitation des articles L. 231-8, L. 412-15, L. 420-23 et L. 436-2 concernant les représentants du personnel, que le refus de renouvellement à l'encontre des accidentés du travail, ne peut reposer que sur un **motif réel et sérieux**, étranger à l'accident, ce qui l'assimile en droit à un licenciement.

A défaut, et comme dans le cas de rupture unilatérale non fondée en droit (Art. L. 122-3-2) l'employeur devra verser une indemnité correspondant au préjudice subi, c'est-à-dire au moins égale aux salaires et avantages que le salarié aurait perçus si son contrat avait été maintenu jusqu'au terme de la période renouvelée.

Cette disposition favorable aux salariés, risque pourtant de rester théorique, dans le cas de contrat de très courte durée. Mais on voit mal comment il serait possible de prolonger, en droit et en fait, la durée d'un contrat limité dans le temps.

Votre commission vous propose d'adopter cet article sans modification.

2. La reprise de l'activité professionnelle.

La seconde ligne de force du projet est de faciliter la reprise de l'activité professionnelle au sein même de l'entreprise. Elle pose en conséquence le principe d'un droit à retrouver son emploi après suspension du contrat, droit déjà reconnu par le Code du travail s'agissant par exemple du congé d'éducation parental (maximum 2 ans), de l'expiration d'un mandat électif (de 5 à 9 ans) ou encore de la fin d'un congé formation.

Art. L. 122-32-4 : réintégration en cas d'aptitude.

A l'issue de la période de suspension du contrat, cet article stipule que le salarié, s'il y est déclaré apte par le médecin du travail, retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'un salaire équivalent.

En cas de non respect de cette règle, le tribunal pourra proposer la réintégration du salarié ou en cas de refus par l'une ou l'autre partie, le versement d'une indemnité au moins égale à un an de salaires.

Il convient d'observer que le salarié retrouvant son emploi, devrait pouvoir bénéficier de tous les avantages acquis par les salariés de sa catégorie durant la suspension de son contrat. Il est légitime de même que les conséquences de l'accident ou de la maladie ne puissent entraîner aucune diminution des possibilités de promotion ni un freinage de son avancement dans la hiérarchie de l'entreprise.

Art. L. 122-32-5 : reclassement en cas d'inaptitude.

Cette disposition, moins rigoureuse, concerne les cas d'« **inaptitude** ». Elle pose le principe d'un droit à reclassement pour le salarié qui suppose une obligation parallèle à la charge de l'employeur.

Le dispositif confère donc au médecin du travail, un rôle non négligeable et nécessairement délicat. S'il constate l'inaptitude, il prive par là même, le salarié de son droit de retrouver son emploi antérieur.

Il doit alors, conformément à sa mission soumettre à l'employeur des propositions portant sur un emploi plus approprié.

L'employeur doit obligatoirement proposer au salarié un autre emploi, conforme aux conclusions du médecin, approprié à ses capacités et « aussi comparable que possible à l'emploi précédent », quitte à procéder à des mutations de poste ou des transformations d'emploi.

Toutefois, aucune obligation n'est faite d'assortir cet emploi d'une rémunération équivalente à celle afférente au dernier emploi.

La disposition, même si l'on aperçoit immédiatement ses difficultés d'application, dans le cas notamment des petites entreprises, constitue un progrès notable.

Jusqu'à présent, on l'a dit, un salarié déclaré inapte à la suite d'un accident professionnel, ne bénéficiait pas, sauf clause conventionnelle expresse, d'un droit à reclassement. Le médecin du travail pouvait certes assortir son avis d'inaptitude d'une proposition de mutation, mais l'employeur sans même contester cette proposition pouvait se borner à dire qu'il n'existait pas de poste libre dans l'entreprise. Le licenciement était alors légitime.

Le nouveau texte constitue un progrès dans la mesure où l'employeur **devra justifier de son impossibilité de proposer un emploi approprié ou du refus** du salarié — en raison d'une modification substantielle du contrat. La charge de la preuve incombe donc à l'employeur et c'est à lui de prouver qu'il a fait tout ce qui était en son pouvoir pour reclasser le salarié.

S'il décide le licenciement, l'employeur doit respecter la procédure définie en 1973 et verser les indemnités prévues, plus élevées d'ailleurs que dans le cas d'un licenciement ordinaire.

Dans le souci de rendre le mécanisme le plus applicable possible et d'inciter les employeurs à faire des efforts de reclassement sans alourdir à l'excès leurs charges, votre Commission vous propose :

— De **préciser le rôle du médecin du travail** en insistant sur la nécessité, pour lui, de formuler des observations positives, qui pourront guider le choix de l'employeur ;

— De prévoir lorsqu'il existe l'**intervention du Comité d'hygiène et de sécurité**, le mieux à même de conseiller l'employeur en ce domaine ;

— D'introduire, pour faciliter la réinsertion du salarié, la possibilité d'aménagements du temps de travail.

— D'ouvrir droit, pour les employeurs qui feront des efforts en ce sens, à l'aide financière prévue par la loi du 30 juin 1975 afin de faciliter la remise au travail des travailleurs handicapés.

Art. L. 122-32-6 : les indemnités en cas de rupture fondée de contrat.

Cet article prévoit une amélioration sensible de l'indemnisation en cas de licenciement consécutif à l'impossibilité d'un reclassement ou au refus opposé par le salarié.

Tout d'abord et contrairement à une jurisprudence bien établie, le salarié percevra une **indemnité compensatrice de préavis**, d'un montant égal à celui prévu à l'article L. 122-8, à savoir pour un salarié ayant une ancienneté de 6 mois à 2 ans, un mois de salaire, et pour une ancienneté supérieure à deux ans, deux mois de salaire. La référence à l'article L. 122-8 implique en effet une condition d'ancienneté plus explicitement formulée s'agissant de l'indemnité de licenciement.

S'y ajoute en effet, pour les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté, une indemnité de licenciement double de l'indemnité minimale légale, soit 1/5^e du salaire mensuel par année d'ancienneté.

Pour un salarié ayant 10 ans d'ancienneté, cette indemnisation légale équivaudra donc à quatre mois de salaire. Par contre, s'il n'a que six mois d'ancienneté, le salarié ne percevra qu'une indemnisation égale à un mois.

On peut d'autre part s'interroger sur l'opportunité de limiter cette indemnisation réparatrice aux seuls salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté, alors que les plus jeunes sont les plus vulnérables.

Mais la suppression de la condition d'ancienneté imposerait nécessairement de prévoir un montant forfaitaire d'indemnisation, ne serait-ce que comme plancher minimal.

Votre rapporteur, après avoir longuement examiné cette question, a estimé, **dans le souci d'équilibre qui l'a animé**, de maintenir cette disposition sans en modifier les termes.

Il a craint, en effet, que la suppression de la condition d'ancienneté n'aggrave à l'excès les obligations de l'entreprise, particulièrement après qu'il ait proposé de ne pas exclure du champ de la loi les victimes d'accidents de trajet.

Toujours dans le même esprit, il proposera et votre commission l'a approuvé :

— D'exclure du bénéfice des indemnités les salariés ayant opposé un refus d'emploi abusif dans le seul but de percevoir une indemnisation ;

— De prévoir, pour aider les petites entreprises devant faire face au versement de ces indemnités, la possibilité d'avances par les caisses de sécurité sociale, à l'imitation des dispositions de l'article L. 468 du Code de la sécurité sociale qui prévoit une même avance en cas de suppléments éventuels d'indemnisation et de réparation de préjudices.

Pour améliorer, d'autre part, la situation du salarié qui n'aura pu être reclassé, il vous suggère :

— De conférer à son indemnité compensatrice le caractère de super-privilège en cas de règlement judiciaire ;

— De prévoir que la rupture du contrat ouvrira, pour lui, droit à l'allocation spéciale prévue par l'article L. 351-5 en cas de licenciement économique ;

— De lui donner enfin priorité d'accès dans les stages de formation professionnelle.

Art. L. 122-32-7 : les dommages-intérêts en cas de licenciement abusif.

Cet article prévoit les sanctions d'un licenciement prononcé en méconnaissance des dispositions relatives au droit à réintégration et droit au reclassement.

Le tribunal saisi peut :

— Soit prononcer la réintégration du salarié avec maintien des avantages acquis.

— Soit, en cas de refus du salarié ou de l'employeur, octroyer une indemnité au moins égale à 12 mois de salaire et qui s'ajoute à l'indemnité de préavis et à l'indemnité légale de licenciement.

Ce mécanisme est calqué sur l'article L. 122-14-4 qui sanctionne le licenciement abusif.

De même est introduite la disposition qui sanctionne la méconnaissance de la procédure requise, par le versement d'une indemnité égale à un mois de salaire.

Art. L. 122-32-8 : mode de calcul des indemnités.

Cette disposition stipule que toutes les indemnités sont calculées

sur la base du salaire moyen des trois derniers mois que le salarié aurait perçus s'il avait continué à travailler.

Cette notion de salaire moyen s'entend évidemment des primes et avantages moyens régulièrement perçus.

Art. L. 122-32-9 : Rupture d'un contrat à durée déterminée

Cet article prévoit les conditions de rupture du contrat à durée déterminée à l'issue de la suspension du contrat.

Si le salarié est déclaré apte, il doit retrouver son emploi. En cas d'inaptitude, l'employeur qui ne peut reclasser le salarié devra saisir le tribunal pour demander la résolution judiciaire du contrat.

Après vérification des motifs invoqués, le tribunal fixera le montant de la compensation financière due au salarié en fonction notamment de la durée du contrat.

La méconnaissance tant de ces dispositions que du droit à réintégration en cas d'aptitude physique constatée, ouvre pour le salarié, le droit à une indemnité correspondant au préjudice subi.

Elle ne peut être inférieure au montant des salaires qu'il aurait reçus s'il avait continué à travailler jusqu'à l'expiration du contrat.

Art. L. 122-32-10 : cas de rechute

Cette disposition finale exclut tout bénéfice du régime de protection: les cas de rechute d'accident ou de maladie contractée au service d'un employeur autre que celui auquel le salarié est lié par contrat.

Il est difficile en effet de faire supporter par un employeur, les conséquences d'un accident survenu préalablement à l'embauche.

Article 2.

Cet article est de pure coordination.

*

* *

C'est compte tenu de ces observations que votre commission vous demande de **modifier le projet de loi qui vous est soumis en adoptant les amendements suivants.**

TABLEAU COMPARATIF

Texte du projet de loi

Article premier.

Il est inséré au chapitre II du titre II du livre premier du Code du travail une section V-I rédigée comme suit :

« Section V-I — *Règles particulières aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.*

« Art. L. 122-32-1. — Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail *autre qu'un accident de trajet* ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de readaptation de reéducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la commission mentionnée à l'article L. 323-11, doit suivre l'intéressé.

« La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

« Art. L. 122-32-2. — 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 non liée à l'accident ou à la maladie, soit de l'impossibilité ou il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat.

« Il ne peut résilier le contrat de travail à durée déterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé non liée à l'accident ou à la maladie, soit d'un cas de force majeure.

« Toute résiliation du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions du présent article est nulle.

« Art. L. 122-32-3. — Les dispositions de l'article L. 122-32-1 ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

« Toutefois, lorsque ce contrat comporte une clause de renouvellement, l'employeur ne peut, au cours des périodes définies au premier alinéa dudit article, refuser le renouvellement que s'il justifie d'un motif réel et sérieux, étranger à l'accident ou à la maladie. A défaut il devra verser au salarié une indemnité correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages que le salarié aurait reçus jusqu'au terme de la période suivante de validité du contrat prévue par la clause de renouvellement.

« Art. L. 122-32-4. — A l'issue des périodes de suspension définies à l'article L. 122-32-1, le salarié, s'il y est déclaré apte par le médecin du travail, retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Propositions de la commission

Article premier.

alinéa sans modification

« Section V-I — *Règles particulières aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.*

« Art. L. 122-32-1. — Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle...

...doit suivre l'intéressé.

« La durée...

de tous les avantages légaux *ou conventionnels* liés à l'ancienneté dans l'entreprise

« Art. L. 122-32-2.

Sans modification

« Art. L. 122-32-3.

Sans modification

« Art. L. 122-32-4. —

Sans modification

Texte du projet de loi

Proposition de la commission

« Art. L. 122-32-5. — Si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre, à l'issue des périodes de suspension, l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, compte tenu des conclusions du médecin du travail et après avis des délégués du personnel, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes.

« L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions prévues ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

« S'il prononce le licenciement, l'employeur doit respecter les procédures prévues à la section II du présent chapitre en cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

« Art. L. 122-32-6. — La rupture du contrat de travail dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L. 122-32-5 ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 122-8, ainsi que s'il compte au moins deux ans d'ancienneté, à une indemnité de licenciement égale au double de l'indemnité prévue à l'article L. 122-9.

« Art. L. 122-32-7. — Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions de l'article L. 122-32-4 ou des deux premiers alinéas L. 122-32-5 le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis ; en cas de refus par l'une ou l'autre des parties le tribunal octroie au salarié une indemnité. Cette indemnité, qui ne peut être inférieure à douze mois de salaires, est due sans préjudice de l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 122-32-6.

« Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 122-32-5, il est fait application des dispositions prévues par l'article

« Art. L. 122-32-5. — Si le salarié est déclaré...
...compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches assumées dans l'entreprise et après avis du Comité d'hygiène et de sécurité ou à défaut, des délégués du personnel, un autre emploi précédemment occupé...
...mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail. L'employeur peut en ce cas bénéficier, dans des conditions fixées par décret, de l'aide financière prévue par la loi d'orientation du 30 juin 1975, afin de faciliter la remise au travail des travailleurs handicapés.

alinéa sans modification

alinéa sans modification

« Art. L. 122-32-6. — La rupture du contrat de travail...
...pour le salarié, sauf en cas de refus de l'emploi proposé, non fondé sur une modification substantielle du contrat...

l'article L. 122-9.

« L'indemnité compensatrice susmentionnée bénéficie du super privilège prévu à l'art. L. 143-10.

« La rupture du contrat de travail ouvre droit pour le salarié, au bénéfice de l'allocation spéciale prévue par l'article L. 351-5. Le salarié bénéficie en outre d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.

« Un décret fixera les conditions suivant lesquelles les caisses de sécurité sociale consentiront aux entreprises de moins de 100 salariés des avances remboursables pour le versement des indemnités prévues au premier alinéa de cet article.

« Art. L. 122-32-7. —

Sans modification

Texte du projet de loi

L. 122-14-4 pour le cas de non-observation de la procédure requise.

« Art. L. 122-32-8 — Les indemnités prévues aux articles L. 122-32-6 et L. 122-32-7 sont calculées sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie professionnelle.

« Art. L. 122-32-9 — Les dispositions des deux derniers alinéas de l'article L. 122-32-5 et des articles L. 122-32-6 à L. 122-32-8 ne sont pas applicables lorsque le salarié est titulaire d'un contrat à durée déterminée.

« Si l'employeur justifie qu'il se trouve dans l'impossibilité de proposer un emploi, dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 122-32-5, au salarié titulaire d'un tel contrat ou si le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions, l'employeur est en droit de demander la résolution judiciaire du contrat. La juridiction saisie prononce la résolution après vérification des motifs invoqués et fixe le montant de la compensation financière due au salarié.

« En cas de résiliation du contrat par l'employeur en méconnaissance des dispositions de l'article L. 122-32-4, du second alinéa de l'article L. 122-32-5 ou du second alinéa du présent article, le salarié a droit à une indemnité correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages qu'il aurait reçus jusqu'au terme de la période en cours de validité de son contrat.

« Art. L. 122-32-10. — Les dispositions de la présente section ne sont pas applicables en cas de rechute d'un accident du travail survenu ou d'une maladie professionnelle contractée au service d'un employeur autre que celui auquel le salarié est lié par son contrat. Il en est de même en cas de première constatation d'une maladie professionnelle contractée au service d'un autre employeur. »

Art. 2

L'article L. 120-1 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. L. 120-1. — Les dispositions du chapitre 1^{er}, II (sections I, II, III, IV, IV-1, V, V-1), III, IV, V, VI du présent titre sont applicables notamment aux salariés des offices publics et ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels, des associations de quelque nature que ce soit. »

Propositions de la commission

« Art. L. 122-32-8. —

Sans modification

« Art. L. 122-32-9. —

Sans modification

« Art. L. 122-32-10. —

Sans modification

Art. 2

alinéa sans modification

« Art. L. 120-1. —

Sans modification

VII. AMENDEMENTS PRÉSENTÉS PAR LA COMMISSION

Article premier

(Art. L. 122-32-1 du Code du Travail)

Amendement : Dans le texte proposé pour le premier alinéa de l'art. L. 122-32-1 du Code du Travail, supprimer les mots :

... autre qu'un accident de trajet...

Amendement : Dans le texte proposé pour le second alinéa de l'art. L. 122-32-1, après les mots :

... avantages légaux...

insérer les mots :

... ou conventionnels...

(Art. L. 122-32-5 du Code du Travail)

Amendement : Dans le premier alinéa du texte proposé pour l'art. L. 122-32-5 du Code du Travail, remplacer les mots :

... compte tenu des conclusions du médecin du travail...

par les mots :

... compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches assumées dans l'entreprise...

Amendement : Dans le premier alinéa du texte proposé pour l'art. L. 122-32-5 du Code du Travail, remplacer les mots :

... des délégués du personnel,

par les mots :

... du Comité d'hygiène et de sécurité, ou à défaut, des délégués du personnel.

Amendement : Rédiger comme suit la fin du premier alinéa du texte proposé pour l'art. L. 122-32-5 du Code du Travail :

... telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail.

Amendement : Compléter comme suit le texte proposé pour le premier alinéa de l'article L. 122-32-5 du Code du Travail :

L'employeur peut en ce cas bénéficier dans des conditions fixées par décret, de l'aide financière prévue par la loi d'orientation du 30 juin 1975, afin de faciliter la remise au travail des travailleurs handicapés.

(Art. L. 122-32-6)

Amendement : Au début du texte proposé pour l'art. L. 122-32-6 du Code du Travail, après les mots :

... pour le salaire,

insérer les mots :

... sauf en cas de refus de l'emploi proposé, non fondé sur une modification substantielle du contrat.

Amendement : Compléter comme suit le texte proposé pour l'art. L. 122-32-6 du Code du Travail :

...L'indemnité compensatrice susmentionnée bénéficie du super privilège prévu à l'art. L. 143-10.

Amendement : Après le texte proposé pour l'article L. 122-32-6 du Code du Travail, insérer un alinéa nouveau ainsi rédigé :

La rupture du contrat de travail ouvre droit pour le salarié, au bénéfice de l'allocation spéciale prévue par l'article L. 351-5. Le salarié bénéficie outre d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle.

Amendement : Après le texte proposé pour l'art. L. 122-32-6 du Code travail, insérer un alinéa nouveau ainsi rédigé :

Un décret fixera les conditions suivant lesquelles les caisses de sécurité sociale consentiront aux entreprises de moins de 100 salariés des avances remboursables pour le versement des indemnités prévues au premier alinéa de cet article.

VIII

ANNEXES

- ANNEXE I A Audition de M. Mattéoli, Ministre du Travail et de la Participation, le 15 octobre 1980.
- ANNEXE I B Examen par la commission du rapport de M. Pierre Sallenave, le 23 octobre 1980.
- ANNEXE II A Evolution du risque professionnel - Années 1976 - 1977 - 1978.
- ANNEXE II B Approche statistique globale de la répartition des accidents graves avec taux d'incapacité professionnelle permanente supérieure à 15 % (1980).
- ANNEXE III Clauses des conventions relatives à la garantie de l'emploi en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle.
- ANNEXE IV Quelques arrêts de la Cour de Cassation (Chambre sociale).
-

ANNEXE I

**A. AUDITION DE M. MATTEOLI,
Ministre du Travail et de la Participation
(15 octobre 1980)**

Sous la présidence de M. Robert Schwint, président, la commission sénatoriale des Affaires sociales a procédé, le 15 octobre 1980, à l'audition de M. Jean Mattéoli, ministre du Travail et de la Participation, qui a présenté le projet de loi n° 386 (1979-1980) relatif à l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Le ministre a rappelé que ce texte résultait d'une longue négociation avec les partenaires sociaux et répondait ainsi aux désirs des uns et aux possibilités des autres. Il a estimé qu'il pourrait être amélioré. Rappelant les principales dispositions de ce projet, il a précisé que, dans le but d'éviter le licenciement des victimes des accidents du travail et des maladies professionnelles, leur contrat de travail se trouvait suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail correspondant et donc que, sauf faute grave étrangère à l'accident ou à la maladie, ou impossibilité réelle de maintenir le contrat, tout licenciement prononcé pendant la période de suspension était nul. Le projet prévoit également si nécessaire la réinsertion du salarié dans un poste approprié à ses capacités après avis du médecin du travail et des délégués du personnel.

En cas de refus du salarié ou d'impossibilité de maintenir le contrat de travail, le salarié sera licencié en bénéficiant des indemnités de préavis et de licenciement majorées. Si l'employeur refuse de réintégrer la victime ou s'il décide de licencier un salarié partiellement inapte, le juge devra soit prononcer la réintégration du salarié, soit lui accorder des dommages et intérêts représentant douze mois de salaire.

Répondant aux questions de M. Sallenave, rapporteur, M. Mattéoli a indiqué que ce texte lui paraissait perfectible mais que les accidentés de trajet avaient été écartés du bénéfice de ses dispositions. Il a admis que le projet restait imprécis en ce qui concerne les arrêts de travail de longue durée et précisé qu'il n'était pas porté atteinte aux textes existants en matière de protection de la maternité.

Concernant les conditions d'ancienneté requises, il lui est apparu sage de procéder par étapes, mais il a convenu que les jeunes salariés n'étaient malheureusement pas épargnés par les accidents du travail.

Il s'est montré favorable à une réflexion permettant de mettre en place un système d'assurance ou de compensation lorsque les entreprises concernées disparaissent et ne sont plus en mesure de respecter les dispositions du projet. Il ne lui est pas apparu opportun de compléter les dommages et intérêts prévus pour les salariés concernés par l'attribution des allocations prévues en cas de licenciements économiques, et s'est montré défavorable à l'extension du texte aux victimes de maladies non professionnelles mais révélées ou aggravées par le travail.

Enfin il a estimé que le comité d'hygiène et de sécurité, en raison du rôle général qui lui est dévolu dans l'entreprise, n'a pas à formuler un avis dans le reclassement individuel du salarié.

ANNEXE I

**B. Examen par la COMMISSION du rapport de M. Pierre SALLENAVE
jeudi 23 octobre 1980 — sous la présidence de M. Jean Chérioux, puis de
M. André Rabineau et M. Louis Boyer, Vice-Présidents**

La commission a procédé à l'examen du projet de loi n° 386 (1979-1980) relatif à la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Le rapporteur, M. Pierre Sallenave, après avoir situé le projet dans l'ensemble des textes relatifs aux accidents du travail, en a présenté les grandes lignes directrices à savoir : l'interdiction de licencier pendant la durée de la suspension du contrat consécutive à l'arrêt de travail et le droit à reprise de son emploi pour le salarié victime de l'accident.

Il a manifesté son regret de n'avoir pas eu le temps en raison des impératifs d'ordre du jour d'examiner avec assez de soin un texte pourtant difficile.

Il a ensuite présenté chacune des dispositions du projet et expliqué qu'elles constituaient une ligne médiane entre les positions, très divergentes, des partenaires sociaux, exprimées notamment au sein du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels.

Il est apparu au rapporteur qu'il fallait respecter l'équilibre général du projet sous peine d'aggraver un certain nombre de difficultés, particulièrement dans la période actuelle.

Respectant toutes les « barrières » prévues par le projet, il y a un seul point sur lequel le rapporteur a souhaité élargir quelque peu la portée du texte, c'est celui des accidents de trajet.

Après cet exposé général, M. Pierre Louvot s'est montré attentif aux difficultés que pouvait susciter l'application du projet dans les entreprises de dimension petite et moyenne.

M. Jean Chérioux a souligné son souci d'accroître la protection des salariés en évitant de faire peser de trop lourdes contraintes sur les entreprises, qui se répercutent finalement sur l'emploi.

Il a regretté qu'aucune distinction ne soit apportée dans l'application du projet suivant l'effectif des entreprises.

M. Jean-Pierre Cantegrit, après avoir souligné le bien-fondé du projet, a également exprimé son souhait de le voir appliqué avec beaucoup de prudence.

M. Michel Moreigne a interrogé le rapporteur sur le point de savoir si le texte constituait réellement ou non un progrès par rapport à la jurisprudence.

M. Pierre Sallenave, en réponse aux intervenants, a précisé qu'il partageait le souci des commissaires en ce qui concerne les petites et moyennes entreprises mais qu'il s'agissait, selon lui, de créer un droit nouveau qui devait rester indivisible. A défaut d'apporter à ce problème une solution, il se proposera, par divers amendements, d'alléger les obligations financières qui pourront résulter des nouvelles dispositions.

Il a précisé également que le texte constituait un progrès réel par rapport à la jurisprudence de la Cour de Cassation.

Après la discussion générale, le rapporteur a abordé l'examen des articles et des amendements qu'il proposait.

Le point le plus important de la discussion a concerné l'article premier et l'article L. 122-32-1 du Code du travail (amendement n° 1) par lequel le rapporteur a proposé de supprimer l'exclusion des accidents de trajet.

Il a exprimé que ses motivations étaient d'ordre psychologique — ne pas décevoir — d'ordre juridique — ne pas aller à l'encontre de l'évolution qui a tendu à assimiler les accidents de trajet aux accidents du travail (article L. 415-1 du Code de la Sécurité sociale) et enfin d'ordre politique — ne pas susciter une revendication qu'il faudra nécessairement satisfaire à plus ou moins brève échéance.

Il a d'autre part rappelé l'importance et la gravité des accidents de trajet ainsi que le fait que la plupart des conventions collectives assimilent les deux notions.

Il a enfin insisté sur l'aspect humain du problème.

M. Louis Souvet a manifesté ses craintes sur la pénalisation qui résultera de cette assimilation pour les entreprises, particulièrement, de faible dimension, alors même qu'elles ne sont pas responsables de l'accident du trajet.

Il a souligné que cet accident n'était pas pris en compte dans les taux de fréquence qui se répercutent sur le montant des cotisations. S'il est d'accord pour que la réparation de tels accidents fasse appel à la solidarité collective, il ne peut admettre qu'une entreprise ait des obligations à la suite d'un accident qu'elle ne pouvait prévenir.

Le rapporteur a partagé une fois de plus le souci de M. Louis Souvet en ce qui concerne l'application du texte aux petites entreprises, mais il a dénié que le trajet n'ait aucun lien avec l'entreprise. La maîtrise des horaires lui appartient de même que la localisation des établissements. S'il y a sur le problème certes matière à débat, on ne peut en tout cas admettre que l'accident de trajet n'ait rien à voir avec l'entreprise.

M. Jean-Pierre Cantegrit a exprimé de même ses réserves à l'encontre de l'amendement n° 1 du rapporteur qui étend, aux accidents du trajet, le bénéfice du texte.

M. Charles Bonifay a, pour sa part, rejoint les propositions du rapporteur. Le débat amorcé lui a paru dépasser le cadre du projet. Or ce problème a été tranché depuis 1945 et l'accident du trajet est aujourd'hui considéré comme constituant une extension des risques encourus dans l'entreprise. Il ne s'agit donc point de trouver sur ce problème une solution de compromis mais d'éviter de revenir trente ans en arrière sur le plan social. Certes l'employeur peut n'être pas responsable des accidents survenus durant le trajet, mais toute la législation en matière de réparation des accidents s'est fondée sur une responsabilité même sans faute de l'employeur. La décision qu'il convient de prendre sur l'amendement n° 1 a donc une portée, juridique mais aussi politique, considérable.

M. Hector Viron a également manifesté sa crainte que le rejet de l'amendement n° 1 n'aboutisse à un recul sur le plan du droit social que serait fort mal perçu par le monde du travail. Créer une législation nouvelle qui admettrait une différenciation suivant la nature des accidents, irait à l'encontre du souci d'assurer une meilleure protection des travailleurs victimes d'accidents.

M. André Rabineau a de même apporté son soutien au rapporteur et souhaité qu'on ne remette pas en cause, sur ce point, la législation actuelle.

M. Louis Boyer a de même manifesté son accord de principe mais il a fait remarquer que l'accident de trajet avait été assimilé à l'accident de travail en ce qui concerne l'indemnisation collective. Or, dans le présent projet cette assimilation entraînerait une obligation personnelle à la charge du seul employeur ce qui évidemment peut s'avérer lourd de conséquences pour les petites entreprises.

M. Pierre Sallenave lui a répondu que l'incidence financière ne serait pas, dans les faits, très lourde.

M. Jean Chérioux s'est interrogé sur le point de savoir s'il y aurait réellement régression en cas d'exclusion des accidents de trajet puisqu'en aucun cas le projet ne porte atteinte aux règles concernant l'indemnisation.

Le rapporteur lui a répondu que le « recul » résulterait du fait qu'une brèche risquait d'être portée à l'assimilation progressive, aujourd'hui obtenue, des accidents de trajet aux accidents du travail.

L'amendement n° 1 a été adopté par 11 voix pour et 4 contre.

Egalement sur l'article L 122-32-1, la commission a adopté un amendement n° 2 tendant à étendre la prise en compte de la durée de la suspension non seulement pour la détermination des avantages légaux mais également des avantages conventionnels (amendement n° 2).

Elle a adopté sans modification les articles L 122-32-2 après des observations de MM. Pierre Louvot et Louis Souvet et L 122-32-3 et L 122-32-4.

A l'article L 122-32-5, elle a adopté les amendements n° 3 précisant les compétences du médecin du travail, n° 4 introduisant la consultation du comité d'hygiène et de sécurité, n° 5 rendant possible un aménagement du temps de travail en faveur des travailleurs accidentés et n° 6 ouvrant à l'employeur qui maintiendrait l'emploi d'un travailleur le bénéfice de l'aide financière prévue par la loi d'orientation du 30 juin 1975.

Sur l'article L 122-32-6 sont intervenus MM. Georges Dagonia, Pierre Louvot, Louis Souvet et Gérard Roujas.

La commission a adopté un amendement n° 7 précisant que le refus du salarié ne saurait être fondé que sur une modification substantielle du contrat, n° 8 étendant à l'indemnité compensatrice versée en cas de licenciement le bénéfice du super privilège, n° 9 ouvrant droit aux salariés licenciés au bénéfice de l'allocation spéciale pour chômage économique ainsi qu'une priorité d'accès en matière de formation professionnelle, n° 10 prévoyant pour les petites entreprises des avances remboursables des caisses de sécurité sociale afin qu'elles puissent faire face aux indemnités nouvelles prévues par le projet.

Sur l'article L 122-32-7, sont intervenus M. Pierre Louvot et Louis Souvet. Aucune modification n'a été présentée, non plus que sur les articles L 122-32-8, L 122-32-9 et L 122-32-10.

L'article premier a été adopté ainsi que l'article 2.

L'ensemble du projet a été adopté par 7 voix pour et 2 abstentions.

ANNEXE II A

Evolution du risque professionnel
Année 1976 - 1977 - 1978

	1976	1977	1978
SALARIES	13.642.945	13.756.444	13.708.109
I - ACCIDENTS DU TRAVAIL PROPREMENT DITS			
Accidents avec arrêt.....	1.702.345	1.025.968	1.014.051
Accident ayant entraîné une incapacité permanente.....	1.165.650	112.146	105.529
Accidents mortels.....	1.907	1.709	1.567
Journées perdues par incapacité temporaire.....	29.919.798	28.496.598	29.086.111
Taux de fréquence.....	39,0	37,4	37,4
Taux de gravité des incapacités temporaires.....	1,09	1,04	1,07
II - ACCIDENTS DU TRAJET			
Accidents avec arrêt.....	160.909	151.690	151.991
Accidents ayant entraîné une incapacité permanente.....	31.920	30.612	29.290
Accidents mortels.....	1.218	1.150	1.039
Journées perdues par incapacité temporaire.....	7.011.159	6.507.007	6.723.041
III - MALADIES PROFESSIONNELLES			
Maladies constatées.....	4.703	4.111	3.991
Nombre d'incapacités permanentes.....	1.899	1.822	1.778
Nombre de décès.....	35	34	43
Journées perdues par incapacité temporaire.....	350.156	291.478	326.838

source
CNAM

ANNEXE II B

**Approche statistique globale de la répartition des accidents graves avec taux d'incapacité
professionnelle permanente supérieure à 15 %
1980**

EFFECTIF DES ETABLISSEMENTS	MOINS DE 10 SALARIES	ENTRE 10 et 49 SALAR.	ENTRE 50 ET 299 SAL.	ENTRE 300 ET 1999 SAL.	SUPERIEUR A 2000 SAL.	TOTAL
NOMBRE D'ETABLISSEMENTS	996 474	156 437	35 933	4 882	280	1 194 006
NOMBRE DE SALARIES	2 598 696	3 176 997	3 737 263	2 889 012	1 354 476	13 756 444
NOMBRE D'ACCIDENTS AVEC ARRÊT	146 750	267 650	322 813	202 328	86 427	1 025 968
NOMBRE D'ACCIDENTS GRAVES	16 041	29 256	35 286	22 116	9 447	112 146
NOMBRE D'ACCIDENTS AYANT ENTRAINE UNE INCAPACITE PERMANENTE SUPERIEURE A 15 %	2 013	3 672	4 428	2 776	1 186	14 075
POURCENTAGE D'ETABLISSEMENT OU SE PRODUIT AU MOINS 1 ACCIDENT DE TAUX D'IP SUPERIEURE A 15 %	0,2	2,3	11,6	43,4	98,6	
NOMBRE D'ACCIDENT AVEC IP SUPERIEURE A 15 % POUR 1000 SALARIES	0,77	1,15	1,18	0,96	0,87	Moyenne 0,98

Source : ministère du travail

ANNEXE III

**Clauses des conventions (1) relatives à la
garantie de l'emploi en cas d'accident du
travail et de maladie professionnelle**

La majorité des conventions collectives, 60 % (80 % des conventions étendues, 40 % des conventions non étendues) contiennent des dispositions qui permettent aux salariés absents pour cause de maladie de conserver leur emploi, les modalités de mise en œuvre de cette garantie sont très variables selon les conventions.

Dans la moitié des clauses les absences pour accident du travail et maladie professionnelle ont un régime distinct de celui de la maladie, plus protecteur pour le salarié. Dans 16 % des cas l'accident de trajet est expressément distinct de l'accident du travail et assimilé à la maladie.

1. Suspension du contrat de travail : conservation de l'emploi

En premier lieu est posé le principe que l'absence justifiée par la maladie ou l'accident, à la condition que l'employeur soit prévenu dans les 48 heures ou les 3 jours, ne rompt pas le contrat de travail :

« Les absences provoquées par la maladie ou un accident du travail dûment constaté par certificat médical n'entraîne pas une rupture du contrat de travail » Convention Collective Nationale des Administrateurs de biens.

« Les absences justifiées par incapacité résultant d'accidents du travail pris en charge par la Sécurité Sociale, survenus à l'occasion du contrat de travail liant l'ouvrier à l'entreprise, ou de maladie professionnelle reconnue dans les activités professionnelles entrant dans le champ d'application de la présente convention, ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci » Convention Collective Nationale Fabrication de la chaux.

Le plus souvent cette suspension du contrat de travail est prévue pour une durée déterminée, très variable selon les conventions.

pour la maladie la durée moyenne est de 6 mois, le plus souvent de 3 à 6 mois, variant en fonction de l'ancienneté qui doit être au minimum d'un an : Convention Collective Nationale de la salaison.

- 5 mois pour une ancienneté de 1 à 3 ans
- 6 mois pour une ancienneté de 3 à 5 ans
- 8 mois pour une ancienneté de 5 à 10 ans
- 10 mois pour une ancienneté de 10 à 15 ans
- 1 an pour une ancienneté supérieure à 15 ans

La durée de la suspension peut aller jusqu'à 3 ans (Convention Collective Nationale du pétrole) voire 5 ans (Convention Collective Nationale des Transports Routiers).

Pour les accidents du travail et maladies professionnelles la moyenne est plus élevée 1 an, le plus souvent de 6 mois à 1 an, et en général sans aucune condition d'ancienneté minimum.

Dans 20 % des clauses (soit 12 % de l'ensemble des Conventions Collectives Nationales) l'absence occasionnée par un accident du travail ou une maladie professionnelle ne peut entraîner la rupture du contrat de travail.

Soit « quelque soit le temps qui s'écoule jusqu'à la consolidation de la situation de l'intéressé » (Convention Collective Nationale des Transports Routiers).

(1) L'étude a porté sur les conventions collectives nationales analysées dans le fichier des conventions collectives, soit la totalité des textes nationaux.

Source : ministère du Travail. — Sous direction des Relations professionnelles.

soit « pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale (Convention Collective Nationale des Industries Chimiques)

soit sans limitation de durée (Convention Collective Nationale Fabrication de la chaux-ouvriers).

Il convient de souligner que la garantie de l'emploi assurée par la suspension du contrat de travail en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle est beaucoup plus contraignante pour les employeurs qu'en cas de maladie. La plupart des conventions collectives prévoient en effet que le salarié malade peut être remplacé définitivement, lorsque les nécessités du service l'exige et qu'il n'est pas possible de recourir à un remplacement provisoire, dans un délai beaucoup plus court que le délai de la suspension du contrat de travail, voire à tout moment et sans condition.

Au contraire les clauses garantissant l'emploi du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne sont assorties d'aucune réserve. Il reste seulement parfois la possibilité de licencier le salarié pour une cause étrangère à la maladie tel que le licenciement collectif.

2. Reclassement

Les clauses les plus détaillées (peu fréquentes) prévoient que le salarié bénéficie de l'assurance, si ses capacités professionnelles ou physiques, se trouvent modifiées du fait de l'accident du travail d'être reclassé dans un emploi compatible avec ses nouvelles possibilités de travail. (Convention Collective Nationale Fabrication de la chaux, Convention Collective Nationale du Ciment, Convention Collective Nationale matières plastiques).

3. Conséquence sur l'ancienneté

Certaines conventions collectives (peu nombreuses) prévoient que l'interruption du contrat de travail du fait de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle compte au regard de l'ancienneté comme temps de travail effectif.

4. Priorité de réembauchage

Lorsque les conventions collectives prévoient la possibilité de rompre le contrat de travail du fait de la maladie, le salarié bénéficie en général d'une priorité de réembauchage dans l'ancien emploi ou dans un emploi similaire pendant une durée fixée le plus souvent à 1 an.

**Exemples de clauses conventionnelles relatives à la garantie de l'emploi
en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle**

1 - Convention Collective Nationale établissements antituberculeux (14.10.70)

Clause ne faisant pas de différence entre la maladie, l'accident de trajet, l'accident de travail et la maladie professionnelle; dans ces 4 cas, bien précisés, l'emploi est garanti pendant 6 mois, mais le remplacement peut avoir lieu dès 3 mois d'absence.

2 - Convention Collective Nationale du Commerce des Tissus (16.7.70)

Clause très générale ne faisant aucune allusion aux accidents du travail ni aux maladies professionnelles — Durée de protection variable de 1 mois pour au moins un an d'ancienneté à 4 mois à partir de 10 ans d'ancienneté. Le licenciement à la fin de la période de protection n'est subordonné à aucune condition de remplacement.

Une indemnité doit alors être versée.

3 - Convention Collective Nationale du Travail Mécanique du Bois (28.11.55)

Clause ne faisant aucune allusion aux accidents du travail ni aux maladies professionnelles. garantie de l'emploi pendant 1 an prolongée par une priorité de réembauchage pendant 1 an.

4 - Convention Collective Nationale de l'Industrie de l'Ameublement (30.6.78)

Clause très générale ne faisant pas allusion aux accidents du travail ni à la maladie professionnelle : durée de protection variant en fonction de l'ancienneté de 1 mois après la période d'essai à 15 mois après 15 ans d'ancienneté, pouvant être triplée en cas d'absences successives. La perte de l'emploi est subordonnée à la nécessité de remplacer le salarié malade. Le salarié a droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

5 - Convention Collective Nationale Industrie de la salaison (29.3.72)

Exemple de clauses fixant un délai de protection d'un an en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle, sans condition d'ancienneté, alors qu'en cas de maladie les périodes de garantie varient en fonction de l'ancienneté de 5 mois à partir d'un an d'ancienneté à 1 an pour plus de 15 ans d'ancienneté.

En cas de perte de l'emploi à l'initiative de l'employeur à l'expiration du délai de protection, le salarié accidenté du travail reçoit l'indemnité conventionnelle de licenciement alors que le salarié malade n'en bénéficie que s'il est âgé de plus de 50 ans ou a plus de 25 ans d'ancienneté.

6 - Convention Collective Nationale de la Meunerie (23.12.55)

Clause prévoyant une garantie de l'emploi en cas d'accident du travail à l'exclusion des accidents de trajet, pendant une durée de 6 mois à l'issue de cette période la perte de l'emploi n'est pas subordonnée à la nécessité de remplacer le salarié accidenté.

7 - Convention Collective Nationale Céramique d'Art (cadres) (25.3.74)

8 - *Convention Collective Nationale Industries Chimiques (30.12.52)*

Exemple de clauses qui semblent garantir l'emploi sans restriction en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle alors qu'en cas de maladie le remplacement du salarié est possible à tout moment.

9 - *Convention Collective Nationale du Pétrole*

10 - *Convention Collective Nationale Industries Pharmaceutiques*

11 - *Convention Collective Nationale Transports Routiers*

Exemple de clauses garantissant l'emploi en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la Sécurité Sociale.

En cas de maladie la garantie est fixée pour une longue période mais la possibilité de remplacement atténue cette garantie.

12 - *Convention Collective Nationale Fabrication de la Chaux (ouvriers)*

13 - *Conventions Collective Nationale Fabrication du Ciment (ouvriers)*

14 - *Convention Collective Nationale Matières Plastiques*

Exemple de clauses très protectrices en cas d'accident du travail et maladie professionnelle. Reclassement en cas de réduction des capacités professionnelles. Si celui-ci ne peut avoir lieu le salarié bénéficie des indemnités de préavis et de licenciement (matières plastiques).

15 - *Convention Collective Nationale Administrateurs de Biens*

Exemple de clause très simple dans son énoncé qui semble garantir l'emploi pendant toute la durée de l'absence due à la maladie ou à un accident du travail, sans limitation de durée. Seul un remplacement provisoire est possible.

ANNEXE IV

Quelques arrêts de la Cour de Cassation
(Chambre sociale)

N° 396

CONTRAT DE TRAVAIL. — Résiliation. — Causes. — Maladie du salarié. — Accident du travail. — Effet.

Un salarié qui, à la suite d'un accident du travail, a été médicalement reconnu inapte, de façon définitive, à occuper son emploi et à qui l'employeur a remis une lettre attestant cette situation et l'impossibilité de lui procurer un autre poste ne peut prétendre ni à l'indemnité compensatrice de préavis, puisqu'il n'est pas en mesure d'exécuter son travail pendant le délai-congé, ni à des dommages et intérêts pour rupture abusive, puisque la cessation de contrat est exempte de brusquerie de la part de l'employeur.

En revanche, l'intéressé a droit à l'indemnité de licenciement car son inaptitude à son emploi, de même que la rupture du contrat qui en découle, dès lors qu'elles résultent d'un accident du travail, sont imputables à l'entreprise et non à une faute grave du salarié susceptible de le priver de l'indemnité de licenciement.

10 juillet 1975. Cassation partielle.

Sur le premier moyen (en ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis) et sur le second moyen, pris de la violation de l'article 23 du livre 1^{er} du Code du travail alors en vigueur et de l'article 7 de la loi du 20 avril 1810, défaut de motifs et manque de base légale :

Attendu que, ayant été victime d'un accident du travail le 12 mars 1980, Barbat, qui était au service de l'entreprise de travaux publics Etablissements Castello en qualité de chauffeur de poids lourds depuis 1955, n'a pas été en état, une fois rétabli, de reprendre son emploi, qu'il fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir débouté de ses demandes en paiement de l'indemnité compensatrice de préavis et de dommages-intérêts pour brusque rupture, au motif que la rupture du contrat de travail était la conséquence nécessaire des suites de son accident, alors que le fait de ne pas reprendre un salarié après un accident du travail constituant, selon un principe constant, une rupture du contrat imputable à l'employeur celui-ci devait verser au salarié l'indemnité compensatrice de préavis légalement prévue, sauf à relever l'existence d'une faute à la charge de l'intéressé, ce qui n'était pas allégué en l'espèce, alors que en tout état de cause, les juges du fond devaient préciser à qui, selon eux, incombait la rupture et ne pouvaient se borner à énoncer que la rupture du contrat était la conséquence nécessaire des suites de l'accident, alors, enfin, que, le salarié ayant été congédié cinq jours seulement après avoir repris son activité, le caractère brusque de la rupture était incontestable.

Mais attendu que les juges du fond ont constaté que Barbat avait été, à la suite de son accident, médicalement reconnu inapte, de façon définitive, à la conduite des poids lourds ainsi qu'aux travaux de force, c'est-à-dire, à l'emploi qu'il avait occupé jusque là, et que, le 15 octobre 1969, la société Castello lui avait remis une lettre attestant cette situation et l'impossibilité où elle se trouvait de lui procurer un autre poste ;

Qu'en l'état de ces constatations, d'où il résultait que Barbat n'était pas en mesure d'exécuter son travail pendant le délai-congé, et dès lors, en outre, qu'il reconnaissait dans ses écritures s'être vu refuser tout travail, en raison de son état, quand il s'était présenté, après sa consolidation, à l'entreprise le 10 octobre 1969, ce qui excluait qu'il y ait eu quelque activité du 10 au 15 octobre, la Cour d'appel a légalement justifié sa décision que Barbat ne pouvait prétendre à l'indemnité compensatrice d'un préavis qu'il ne pouvait exécuter ni à des dommages-intérêts, la rupture, dans les conditions où elle avait été constatée à la dernière de ces dates, étant exempte de brusquerie de la part de l'employeur ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le premier moyen (en ce qu'il concerne l'indemnité compensatrice de préavis) et le second moyen.

Mais sur le premier moyen (en ce qu'il concerne l'indemnité de licenciement) ;

Vu l'article 2 de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967 alors en vigueur ;

Attendu que, pour débouter Barbat de sa demande en paiement de l'indemnité de licenciement, l'arrêt attaqué énonce que la rupture du contrat de travail intervenue le 15 octobre 1969 n'était pas due à l'initiative de l'employeur mais était la conséquence nécessaire des suites de l'accident du 12 mars 1969 ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'inaptitude définitive de Barbat à son emploi, de même que la rupture de son contrat qu'elle entraînait, résultant d'un accident de travail, étaient imputables à l'entreprise et non à une faute grave du salarié susceptible de le priver de l'indemnité de licenciement, la Cour d'appel a fait une fausse application du texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qui concerne l'indemnité de licenciement, l'arrêt rendu entre les parties le 10 mars 1972 par la Cour d'appel de Bourges ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties au même et semblable état où elles étaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel d'Orléans.

[1° 72-40.331.

Président : M. Laroque. — Rapporteur : M. Fonade. — Avocat général : M. Mellottée. — Avocats : MM. Garaud et Le Prado.

A RAPPROCHER :

Soc., 13 décembre 1972, *Bull.* 1972, V, n° 684, p. 625 (cassation), et les arrêts cités ;
Soc., 28 février 1973, *Bull.* 1973, V, n° 121, p. 108 (cassation), et les arrêts cités ;
Soc., 13 mai 1975, *Bull.* 1975, V, n° 248, p. 220 (rejet), et les arrêts cités ;
Soc., 11 juillet 1975, *Bull.* 1975, V, n° 405, p. 346 (cassation partielle).

N° 405

1° CONTRAT DE TRAVAIL. — Résiliation. — Cause. — Maladie du salarié. — Maladie professionnelle. — Absence de moins de vingt-quatre mois. — Convention collective nationale du personnel ouvrier des industries de produits réfractaires. — Employeur déclarant le salarié démissionnaire avant l'expiration de cette période. — Portée.

2° CONTRAT DE TRAVAIL. — Congédiement. — Causes. — Maladie du salarié. — Maladie professionnelle. — Effets.

3° CONTRAT DE TRAVAIL. — Congédiement. — Indemnité — Délai-congé. — Conditions. — Travail du salarié pendant le délai-congé. — Salarié dans l'incapacité de travailler.

1° Ayant relevé qu'un salarié, atteint de silicose contractée au service de son employeur, avait à la suite d'une crise aiguë de cette maladie, interrompu son travail et que, nonobstant les dispositions de la convention collective nationale relative aux conditions de travail du personnel ouvrier des industries françaises de produits réfractaires du 11 juin 1968, selon lesquelles l'absence résultant d'une maladie professionnelle ne constitue pas une rupture de contrat de travail dans la limite de vingt-quatre mois, l'employeur avait, avant l'expiration de cette période, déclaré le malade démissionnaire en invoquant l'article 6 de ladite convention prévoyant qu'un malade peut être considéré comme tel après dix-huit mois d'arrêt de travail, les juges du fond peuvent décider que l'employeur devait payer au salarié une somme égale au salaire dont il l'avait privé en différant indûment la reprise de son activité professionnelle pendant une certaine période, dont il devait d'ailleurs être tenu compte pour déterminer l'ancienneté de services sur laquelle l'indemnité de licenciement de l'intéressé est calculée.

2° Ayant relevé que l'incapacité temporaire totale d'un salarié, qui était atteint d'une maladie professionnelle contractée au service de son employeur, avait pris fin à une certaine date, avec une prescription médicale de travail à mi-temps et que l'employeur, comme l'avait pas admis à reprendre le travail à cette date, avait attendu un mois et demi pour informer qu'il ne pouvait l'occuper à temps partiel et, plus longtemps encore, pour lui notifier la rupture de son contrat de travail, les juges du fond peuvent en déduire que l'ouvrier devait être indemnisé de la rémunération dont il avait été privé durant la période d'expectative dans laquelle il avait été ainsi maintenu par l'employeur et que l'inaptitude de l'intéressé à occuper son emploi antérieur, de même que la rupture de son contrat qu'elle entraînait, dues à une maladie professionnelle, étaient imputables à un risque de l'entreprise et non à une faute grave du salarié susceptible de le priver de l'indemnité de licenciement.

3° Selon l'article 23 du livre 1^{er} du Code du travail, si l'employeur qui résilie un contrat de travail fait sans détermination de durée, est tenu de payer au salarié l'indemnité de prévis

prévue par la loi, la convention collective ou les usages en vigueur dans la localité et la profession, c'est à la condition que le salarié ait poursuivi son travail ou que ce soit l'employeur qui se soit opposé à ce qu'il l'exécute pendant le délai-congé.

Par suite, violent cet article, les juges du fond qui condamnent l'en. ployeur à payer à un salarié le demi-salaire d'un mois de travail à titre d'indemnité compensatrice de préavis, alors qu'ils constatent à la fois l'incapacité du salarié à exécuter le préavis dans son emploi antérieur et l'absence d'obligation pour l'employeur de lui en procurer un nouveau compatible avec l'inaptitude professionnelle dont il demeurait atteints.

11 juillet 1975. Cassation partielle.

Sur le deuxième moyen, pris de la violation des articles 1134 du Code civil, 23 du livre 1^{er} du Code du travail, du principe que le salaire est la contrepartie du travail, des articles 123 et 125 du décret n° 72-684 du 20 juillet 1972, défaut, insuffisance et contradiction de motifs, manque de base légale ;

Attendu que la Société européenne de produits réfractaires aux droits de la Société générale des produits réfractaires (SGPR) fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné cette dernière à payer à Grygier, qu'elle employait depuis mars 1936, la somme de 1 200 francs, à titre de salaire pour le mois de février 1972, aux motifs que son contrat de travail n'aurait pas été interrompu, alors qu'il est constant qu'il y avait eu, avant la réintégration du salarié, à la date du 1^{er} mars 1972, rupture du contrat de travail antérieur et qu'en tout cas Grygier, qui n'avait fourni aucun travail en février 1972, ne pouvait prétendre à aucun salaire ;

Mais attendu que l'arrêt attaqué relève que Grygier, atteint depuis 1961, de silicose contractée au service de la société susnommée avait, à la suite d'une crise aiguë de cette maladie professionnelle, été en arrêt de travail du 6 avril 1970 au 31 janvier 1972, que nonobstant les dispositions de la convention collective nationale relative aux conditions de travail du personnel ouvrier des industries françaises de produits réfractaires du 11 juin 1968, alors en vigueur, selon lesquelles l'absence résultant d'une maladie professionnelle ne constitue pas une rupture de contrat de travail dans la limite de vingt-quatre mois, laquelle n'arrivait en l'occurrence, à expiration que le 5 avril 1972, l'employeur avait, par lettre du 15 décembre 1971, déclaré Grygier démissionnaire en invoquant « de bonne ou de mauvaise foi » l'article 6 de ladite convention, selon laquelle le salarié peut être considéré comme tel après dix-huit mois d'arrêt de travail ; que la SGPR n'ignorait pas, cependant, la nature de l'affection qui était la cause de cette interruption ;

Attendu que le contrat de travail n'ayant pas été rompu par l'absence de Grygier, les juges d'appel qui ont estimé que la société devait lui payer une somme égale au salaire dont elle, l'avait privé en différant indûment la reprise de son activité professionnelle du 1^{er} février au 1^{er} mars 1972, ont légalement justifié leur décision ;

Sur le premier moyen, en ce qu'il concerne la perte de salaire du 4 septembre au 25 octobre 1972, et l'indemnité de licenciement, pris de la violation des articles 1134 du Code civil, 23 du livre 1^{er} du Code du travail, 08 et 09 de l'annexe relative au personnel ouvrier de la convention collective nationale des industries de produits réfractaires, 123 et 125 du décret n° 72-684 du 20 juillet 1972, défaut et non pertinence de motifs, manque de base légale ;

N° 109

1° CONTRAT DE TRAVAIL. — Rupture. — Imputabilité. — Inaptitude physique du salarié. — Inaptitude consécutive à un accident du travail.

2° CONTRAT DE TRAVAIL. — Licenciement. — Cause. — Cause réelle et sérieuse. — Inaptitude physique du salarié. — Impossibilité d'effectuer son travail dans les conditions convenues.

1° Lorsque l'inaptitude physique invoquée par l'employeur, comme cause de la rupture du contrat de travail, est la conséquence d'un accident du travail, qui est un risque de l'entreprise, elle n'est pas susceptible de priver le salarié de l'indemnité de licenciement.

2° L'incapacité physique pour un salarié de satisfaire aux obligations de son contrat de travail constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement et dispense l'employeur de payer

une indemnité compensatrice d'un délai congé que le salarié ne peut plus effectuer dans les conditions convenues.

1^{er} février 1979. Cassation partielle.

Sur le premier moyen, pris de la violation des articles 1134 du Code civil, L. 122-4 et suivants, L. 122-9 du Code du travail, 7 de la loi du 20 avril 1810, et 455 du nouveau Code de procédure civile, défaut de motifs et manque de base légale :

Attendu, selon les énonciations de l'arrêt, que Combeau, engagé par la société Castello comme mécanicien d'entretien et appelé à se déplacer sur différents chantiers pour réparer les véhicules et les engins de travaux publics, a été victime, le 6 décembre 1971, d'un accident du travail ; que, revenu, le 18 mai 1972, il interrompit à nouveau son travail du 15 décembre 1973 au 17 mars 1975, date où il demanda à reprendre son poste ; que le médecin du travail ne l'ayant déclaré apte que sous réserve d'éviter au maximum les déplacements et de n'en pas effectuer en tout cas au-delà de 30 kilomètres, l'employeur refusa de le réintégrer dans son emploi antérieur et lui offrit le choix entre divers postes de mécanicien sédentaire, tous situés dans d'autres régions, à des conditions de rémunération inférieure ; que Combeau, ayant refusé, lui a demandé le paiement de salaires depuis le 17 mars 1975 et de diverses indemnités de rupture ;

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné l'employeur à lui payer une indemnité de licenciement au motif que l'offre faite constituait une modification importante des conditions essentielles du contrat de travail, alors, d'une part, que l'inaptitude physique définitive étant un cas de force majeure, l'arrêt qui n'a pas recherché, comme l'y invitaient les conclusions de l'employeur, si le salarié était physiquement inapte à reprendre son travail, n'a pas légalement justifié sa décision et alors, d'autre part, que l'arrêt, qui relève que le médecin du travail l'avait déclaré apte à reprendre son poste sous réserve de ne pas effectuer de déplacements supérieurs à 30 kilomètres, n'a pas tiré les conséquences de ces constatations et n'a pas répondu aux conclusions de l'employeur qui faisait valoir que son travail nécessitait de fréquents déplacements de plus de 30 kilomètres ;

Mais attendu qu'il résulte des constatations de l'arrêt attaqué que l'inaptitude physique invoquée par l'employeur, comme cause de la rupture de contrat de travail de Combeau, était la conséquence de l'accident du travail dont il avait été victime ; et qui était un risque de l'entreprise non susceptible de priver le salarié de l'indemnité de licenciement ; que la Cour d'appel, abstraction faite de tout autre motif, a légalement justifié sa décision de ce chef ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le premier moyen.

Mais sur le second moyen :

Vu les articles L. 122-6, L. 122-14-4, L. 143-1 du Code du travail ;

Attendu que pour condamner la société Castello à payer à Combeau des salaires depuis le 17 mars 1975, une indemnité de préavis et des dommages-intérêts pour licenciement abusif, l'arrêt attaqué s'est borné à énoncer que les modifications qu'elle avait apportées aux conditions d'exécution de son contrat de travail justifieraient le refus de ce dernier et mettaient la rupture de ce contrat à la charge de l'employeur ;

Attendu, cependant, que l'incapacité physique pour un salarié de satisfaire aux obligations de son contrat de travail constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement et dispense l'employeur de payer une indemnité compensatrice d'un délai de congé que le salarié ne peut plus effectuer dans les conditions convenues ; que le salaire n'est dû qu'en contrepartie du travail ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que Combeau était incapable de reprendre son travail aux conditions qui avaient été prévues, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce que la décision a condamné la société Castello à payer à Combeau des salaires depuis le 17 mars 1975, une indemnité de préavis et des dommages-intérêts, l'arrêt rendu entre les parties le 14 janvier 1977 par la Cour d'appel de Bourges ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties au même et semblable état où elles étaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Limoges.

N° 77-40.369.

Entreprise Castello et Cie contre Combeau.

Président : M. Laroque. — Rapporteur : M. Bertaud. — Avocat général : M. Rivière. — Avocats : MM. Boré et Arminjon.

CONTRAT DE TRAVAIL. — Rupture. — Imputabilité. — Inaptitude physique du salarié. — Inaptitude consécutive à un accident de trajet.

L'accident de trajet n'étant pas un risque de l'entreprise, l'inaptitude du salarié à tenir son emploi résultant de cet accident entraîne, à défaut de poste dans l'entreprise pouvant convenir à sa capacité réduite, la rupture du contrat de travail sans indemnité de licenciement.

23 avril 1980. Cassation partielle.

Sur le moyen unique, pris de la violation de l'article L. 415-1 du Code de la sécurité sociale :

Attendu que Lesniak, embauché comme monteur-ajusteur par la société Simmac depuis 1965, a été victime d'un accident de trajet le 13 avril 1976 dont les séquelles l'ont rendu inapte au travail en hauteur et à la manipulation de pièces lourdes, tâches qui avaient été les siennes jusqu'à l'accident, le médecin du travail ayant estimé qu'un travail à l'atelier devait de préférence lui être confié ; qu'il a été licencié le 5 novembre 1976 sans indemnité, au motif que son employeur ne pouvait pas lui proposer un poste correspondant à son aptitude physique diminuée ; que Lesniak fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que son inaptitude à l'emploi de monteur-ajusteur avait constitué un cas de force majeure devant entraîner rupture du contrat sans indemnité de licenciement et sans obligation de respecter la procédure préalable prévue par l'article L. 122-14 du Code du travail, alors que l'accident de trajet, assimilé à l'accident de travail par l'article L. 415 du Code de la sécurité sociale, est un risque de l'entreprise et que par suite, son inaptitude, conséquence d'un tel accident, n'était pas susceptible de le priver de l'indemnité de licenciement et de la procédure d'entretien préalable ;

Mais attendu que l'arrêt attaque a relevé que, s'il y avait assimilation de l'accident de trajet à l'accident de travail pour la réparation du préjudice subi par le salarié, *cette assimilation ne permettait pas de dire que le salarié fût sous la subordination de l'employeur pendant le temps du trajet* ; qu'elle en a déduit que, *l'accident n'étant pas un risque que l'entreprise pouvait prévenir*, l'inaptitude de Lesniak à tenir son emploi, à défaut dans l'entreprise de poste susceptible de convenir à sa capacité de travail diminuée, entraînait la rupture du contrat sans indemnité de licenciement ; qu'elle a ainsi légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi en ce qui concerne l'indemnité de licenciement ;

Mais sur la procédure de rupture :

Vu l'article L. 122-14 du Code du travail ;

Attendu que l'inaptitude partielle due à un accident de trajet ne dispensant pas l'employeur de se conformer aux prescriptions du texte susvisé, la Cour d'appel, qui a dit que la société Simmac n'avait pas l'obligation de convoquer Lesniak à un entretien préalable, n'a pas légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce que la procédure de rupture n'a pas été respectée, l'arrêt rendu entre les parties le 14 mars 1978 par la Cour d'appel de Metz ; remet en conséquence, quant à ce, la cause et les parties au même et semblable état où elles étaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Colmar.

N° 78-40.586.

Lesniak contre société Simmac.

Président : M. Laroque. — Rapporteur : M. Brunet. — Avocat général : M. Gauthier. — Avocats : MM. Colas et de la Noue et Célice.

A RAPPROCHER :

Soc., 1^{er} février 1979, *Bull.* 1979, V, n° 109 (1), p. 78 (cassation partielle).

Attendu qu'il ressort des constatations des juges du fond que Grygier qui avait fait, du 23 mai au 4 septembre 1972, une rechute de la silicose dont il était atteint, n'a été autorisé par le médecin du travail à reprendre une activité professionnelle que « sous réserve de n'accomplir que quatre heures par jour et en dehors de toute ambiance de poussière » ; que la SGPR, après l'avoir informé qu'elle ne disposait pas de poste à temps partiel correspondant à sa qualification ou à tout autre emploi lui a notifié, le 25 octobre 1972, qu'elle le tenait pour démis-

sionnaire ; qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir décidé que l'employeur avait pris l'initiative de la rupture du contrat de travail et était débiteur du salaire à mi-temps de Grygier jusqu'au 25 octobre 1972 et de l'indemnité conventionnelle de licenciement, alors que la Cour d'appel constate que le salarié avait été déclaré inapte à remplir normalement ses fonctions et qu'il s'ensuivait que la rupture était imputable à cette inaptitude et non à la volonté de l'employeur à qui elle s'était imposée et qu'en conséquence les sommes allouées à Grygier de ces divers chefs n'étaient pas dues ;

Mais attendu que l'arrêt attaqué relève que l'incapacité temporaire totale de Grygier qui était atteint d'une maladie professionnelle avait pris fin le 4 septembre 1972 avec une prescription médicale de travail à mi-temps et que la SGPR qui ne l'avait pas admis à reprendre le travail à cette date avait attendu un mois et demi pour l'informer qu'elle ne pouvait l'occuper à temps partiel et, le 25 octobre, pour lui notifier la rupture ;

Attendu qu'en en déduisant que l'ouvrier devait être indemnisé de la rémunération dont il avait été privé durant la période d'expectative dans laquelle il avait été maintenu par l'employeur entre son rétablissement et la rupture et que l'inaptitude définitive de Grygier à occuper son emploi antérieur, de même que la rupture de son contrat qu'elle entraînait, dues à une maladie professionnelle, étaient imputables à un risque de l'entreprise et non à une faute grave du salarié susceptible de le priver de l'indemnité de licenciement, les juges d'appel ont légalement justifié leur décision de ces chefs et que le moyen ne peut être accueilli ;

Sur le troisième moyen, pris de la violation des articles 1^{er} du Code du travail, 019 de la convention collective nationale des industries des produits réfractaires, 123 et 125 du décret n° 72-684 du 20 juillet 1972, défaut, insuffisance, contradiction de motifs, manque de base légale ;

Attendu qu'il est enfin fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la Société générale de produits réfractaires à verser à Grygier une indemnité de licenciement calculée sur une durée de trente-six ans de services au motif que le contrat de travail se serait poursuivi sans interruption jusqu'au 25 octobre 1972, alors qu'il ressort des circonstances constatées par les juges du fond, que le contrat considéré avait été interrompu de janvier au 1^{er} mars 1972, date de la réintégration de Grygier dans l'entreprise et que, par suite, l'indemnité de licenciement conventionnelle ne pouvait être calculée sur la base de la durée retenue par la Cour d'appel ;

Mais attendu que, contrairement aux énonciations du moyen, la Cour d'appel relève que l'absence résultant d'une maladie professionnelle ne constituait pas une rupture du contrat dans la limite de vingt-quatre mois, laquelle n'était pas expirée le 1^{er} mars 1972, d'où il suit que le contrat de travail de Grygier n'avait pas été interrompu et que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les deuxième, troisième moyens et le premier moyen, en ce qu'il concerne la perte de salaire et l'indemnité de licenciement ;

Mais sur le premier moyen, en ce qu'il concerne le préavis :

Vu l'article 23 du livre 1^{er} du Code du travail, alors en vigueur ;

Attendu que selon ce texte, si l'employeur qui résilie un contrat de travail fait sans détermination de durée est tenu de payer au salarié l'indemnité de préavis prévue par la loi, la convention collective ou les usages en vigueur dans la localité, et la profession, c'est à la condition que le salarié ait poursuivi son travail ou que ce soit l'employeur qui se soit opposé à ce qu'il l'exécute pendant le délai-congé ;

Attendu que l'arrêt attaqué a condamné la SGPR à payer à Grygier le demi-salaire d'un mois de travail à titre d'indemnité compensatrice de préavis, aux motifs qu'elle avait pris l'initiative de rompre le contrat à compter du 25 octobre 1972, que si l'employeur n'était pas tenu de procurer au salarié un emploi compatible avec l'inaptitude physique dont celui-ci était atteint et si cette dernière était suffisante pour entraîner à elle seule la rupture du contrat sans abus, il ne s'ensuivait pas que l'employeur fut dispensé de préavis, « même dans le cas où c'est le salarié qui prend l'initiative de la rupture » ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'ils constataient à la fois l'incapacité du salarié à exécuter le préavis dans son emploi antérieur et l'absence d'obligation pour l'employeur de lui en procurer un nouveau, compatible avec l'inaptitude professionnelle dont il demeurerait atteint, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement du chef du préavis, l'arrêt rendu entre les parties le 19 juin par la Cour d'appel d'Agen ; remet, en conséquence quant à ce, la cause et les parties au même et semblable état où elles étaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Bordeaux.

N° 73-40.793. *Société européenne de produits réfractaires contre Grygier.*
Président : M. Laroque. — Rapporteur : M. Vayssettes. — Avocat général : M. Mellottée. —
Avocat : M. Galland.

A RAPPROCHER :

Sur le n° 2 :

Soc., 10 juillet 1975, *Bull.* 1975, V, n° 396, p. 339 (cassation partielle).

Sur le n° 3 :

Soc., 1^{er} juillet 1970, *Bull.* 1970, V, n° 452, p. 369 (cassation) ;

Soc., 8 juillet 1971, *Bull.* 1971, V, n° 529 (2), p. 445 (cassation) ;

Soc., 10 janvier 1973, *Bull.* 1973, V, n° 9 (2), p. 9 (cassation) ;

Soc., 28 février 1973, *Bull.* 1973, V, n° 121, p. 108 (cassation) ;

Soc., 10 juillet 1975, *Bull.* 1975, V, n° 396, p. 339 (cassation).