

## CONTRAT DE TRAVAIL

1183

## Nullité du licenciement et accident du travail

### Attention aux conséquences attachées à la requalification de la relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée

**Solution.** - Lorsqu'un contrat de mission a été requalifié en contrat de travail à durée indéterminée, que le salarié avait été placé en arrêt de travail dès la survenance de son accident du travail, de sorte qu'à la date de la rupture, le contrat de travail était suspendu, la cessation de la relation contractuelle au cours de la période de suspension s'analyse en un licenciement nul.

**Impact.** - La Cour de cassation confirme les conséquences attachées à la requalification de la relation contractuelle à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée lorsque la cessation d'un contrat de travail intervient, pendant la suspension du contrat, à la suite d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail.

DEBORAH FALLIK MAYMARD,  
avocate associée, cabinet Redlink

Cass. soc., 17 févr. 2021, n° 18-15.972,  
FS-P : JurisData n° 2021- 002008

**Le contexte et les faits de l'arrêt.** - Un salarié, embauché par une entreprise de travail temporaire, a été mis à disposition d'une entreprise utilisatrice dans le cadre de missions successives du 15 septembre 2008 au 31 octobre 2012.

Le salarié, victime d'un accident du travail le 31 octobre 2012, à la suite duquel il a été en arrêt de travail puis en invalidité, a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de requalification de la relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée.

À ce titre, le salarié considérait que la requalification de la relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée emportait, comme principale conséquence, la nullité de son licenciement sur le fondement de l'article L. 1226-9 du Code du travail (applicable aux contrats de travail à durée indéterminée) qui précise que « *Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie* ».

Si la cour d'appel a accueilli sa demande de requalification de sa relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée, cette dernière a jugé que la rupture du contrat de travail s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse car, selon les juges du fond, l'accident du travail n'avait pas fait

obstacle à la survenance du terme du contrat de travail à durée déterminée dans le cadre duquel le salarié avait été embauché.

La cour d'appel s'est donc fondée sur l'article L. 1226-19 du Code du travail qui dispose que « *Les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée* ».

À la suite du pourvoi formé par le salarié, la Cour de cassation devait apprécier les conséquences de la cessation d'un contrat de travail, requalifié en contrat de travail à durée indéterminée, à la suite de la survenance d'un accident du travail durant l'exécution du contrat et emportant sa suspension.

**La solution rendue.** - L'arrêt d'appel est cassé au visa des articles L. 1226-9 et L. 1226-13 du Code du travail.

La Cour de cassation rappelle que, au cours des périodes de suspension du contrat de travail du salarié consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ne peut rompre ce contrat que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie, toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance de ces dispositions étant nulle.

Ayant requalifié les contrats de mission de travail temporaire en contrat de travail à durée indéterminée, la cour d'appel qui a constaté que le salarié avait été placé en arrêt de travail dès la survenance de son accident, en sorte qu'à la date de la rupture, le contrat de travail était suspendu, aurait dû déduire que la cessation de la relation contractuelle

au cours de la période de suspension s'analysait en un licenciement nul.

**La portée de l'arrêt.** - Cette décision confirme la position antérieure de la Cour de cassation. En effet, dans une affaire quasi similaire, et tout comme dans les faits de l'espèce, les juges du fond, après avoir requalifié la relation de travail en contrat de travail à durée indéterminée avaient, sur le fondement de l'article L. 1226-19 du Code du travail, jugé que la période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ne faisait pas obstacle à l'échéance du contrat à durée déterminée si bien que la rupture, par la seule survenance du terme d'un contrat qui est requalifié postérieurement en contrat à durée indéterminée, constitue non un licenciement nul mais un licenciement sans cause réelle et sérieuse. La Cour de cassation avait donc d'ores et déjà censuré la décision d'appel en rappelant que, lors de la rupture du contrat de travail, ce dernier était suspendu, emportant ainsi les conséquences d'un licenciement nul (Cass. soc., 14 nov. 2018, n° 17-18.891).

Les conséquences de la nullité du licenciement ne sont pas neutres puisque, en application de l'article L. 1235-3-1 du Code du travail, le salarié peut solliciter notamment sa réintégration associée à une indemnité d'éviction ou, si elle est impossible, le juge peut octroyer, outre le socle légal composé *a minima* de l'indemnité spéciale de licenciement et du préavis, une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois.

En effet, le barème visé à l'article L. 1235-3 du Code du travail n'est pas applicable aux licenciements nuls.

La position de la Cour de cassation constitue donc la conséquence logique de la requa-

lification du contrat en contrat de travail à durée indéterminée.

Évidemment, pour l'employeur, la sanction est lourde puisque ce dernier n'avait pas connaissance, lors de la cessation du contrat de travail, de la demande de requalification. Si la prudence est de mise en cas de suspension du contrat de travail à durée indéterminée lors de la survenance d'un accident du travail lorsque l'employeur envisage de rompre le contrat, la présente décision impose également à l'employeur, ayant conclu un contrat de travail à durée déterminée, de se questionner sur un éventuel litige en

requalification de la relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée.

Toutefois, y compris en cas de doute, l'employeur n'a pas la faculté de requalifier unilatéralement une relation de travail en contrat de travail à durée indéterminée.

En effet, seul le salarié peut être à l'initiative de la demande de requalification (*Cass. soc.*, 16 juill. 1987, n° 85-45.258). Évidemment, cette transformation peut toujours intervenir avec l'accord du salarié mais cet accord sera compliqué à obtenir dans un contexte conflictuel auquel s'ajouterait un accident du travail.

On peut donc imaginer que les juges du fond, avant d'être censurés par la Cour de cassation, aient appliqué une décision plus pragmatique que juridique afin de tenir compte de l'ignorance de l'existence d'une demande de requalification en contrat de travail à durée indéterminée lors de la suspension du contrat pour accident du travail. Quoi qu'il en soit, la Cour de cassation l'a rappelé, il y a lieu de tirer toutes les conséquences juridiques de la requalification de la relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée.

## LA COUR - [...]

1. Selon l'arrêt attaqué (Caen, 2 mars 2018), M. E... a été engagé par les sociétés SIM travail temporaire et SIM 50 pour être mis à la disposition de la société I... (la société), en qualité de manoeuvre BTP, dans le cadre de contrats de mission du 15 septembre 2008 au 31 octobre 2012.

2. A cette dernière date, il a été victime d'un accident du travail, à la suite duquel il a été en arrêt de travail puis en invalidité et placé sous la curatelle de l'UDAF de la Manche.

3. Le salarié assisté de son curateur a saisi la juridiction prud'homale de demandes de requalification de la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée et au titre de la rupture.

4. La société I... a été mise en liquidation judiciaire par jugement du 8 janvier 2019 et la Selarl [...] désignée en qualité de liquidatrice.

### Examen des moyens

[...]

### Sur le troisième moyen

#### Énoncé du moyen

16. Le salarié fait grief à l'arrêt de décider que la rupture du contrat de travail ne devait pas s'analyser en un licenciement nul, alors « que lorsqu'un contrat de mission a été requalifié en contrat de travail à durée indéterminée, qu'un accident du travail est intervenu alors que le salarié se trouvait au service de l'entreprise utilisatrice et que la cessation des relations de travail est une conséquence directe et immédiate de l'accident du travail, la rupture du contrat de travail doit s'analyser en un licenciement nul, pour être intervenu en cours de suspension du contrat de travail provoquée par un accident du travail ; de sorte qu'en décidant que l'accident du travail survenu le 31 octobre 2012 n'avait pas fait obstacle à la survenance du terme du contrat à durée déterminée dans le cadre duquel M. E... était embauché et que la cause de la rupture n'avait pas été l'accident du travail mais la survenance de ce terme, tout en considérant, par ailleurs, que l'ensemble de la relation contractuelle devait être requalifiée en contrat de travail à durée indéterminée de septembre 2008 à la cessation de la relation de travail, après avoir constaté que lors de l'accident M. E... était au service de la société I..., entreprise utilisatrice, dans le cadre d'un contrat de travail temporaire (ayant pour terme le 31 octobre au soir), sans rechercher, comme elle y était invitée, si l'interruption de paiement de son salaire le jour même de son accident du travail et le fait qu'il n'ait jamais pu reprendre le travail par la suite compte tenu de la gravité des conséquences de son accident du travail n'avaient pas eu pour conséquence la rupture définitive des relations de travail le 31 octobre 2012, immédiatement après l'accident du travail, soit pendant la période de sus-

pension, de sorte que la rupture du contrat de travail devait s'analyser en un licenciement nul, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-9 et L. 1226-13 du code du travail, dans leur rédaction applicable aux faits de l'espèce. »

### Réponse de la Cour

#### Vu les articles L. 1226-9 et L. 1226-13 du Code du travail :

17. Selon ces textes, au cours des périodes de suspension du contrat de travail du salarié consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ne peut rompre ce contrat que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie, toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance de ces dispositions étant nulle.

18. Pour dire que la rupture constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse et non un licenciement nul comme le soutenait le salarié, l'arrêt retient que l'accident du travail survenu le 31 octobre 2012 n'a pas fait obstacle à la survenance du terme du contrat à durée déterminée dans le cadre duquel le salarié était embauché et que la cause de la rupture n'a pas été l'accident du travail mais la survenance de ce terme.

19. En statuant ainsi, après avoir requalifié les contrats de mission de travail temporaire en contrat à durée indéterminée à compter du mois de septembre 2008, la cour d'appel, qui a constaté que le salarié avait été placé en arrêt de travail dès la survenance de son accident de travail jusqu'au 2 septembre 2015, en sorte qu'à la date de la rupture, le contrat de travail était suspendu, ce dont elle aurait dû déduire que la cessation de la relation contractuelle au cours de la période de suspension s'analysait en un licenciement nul, a violé les textes susvisés.

[...]

### Mise hors de cause

24. En application de l'article 625 du Code de procédure civile, il y a lieu de mettre hors de cause les sociétés SIM travail temporaire et SIM 50, le pourvoi ne formulant aucune critique contre le chef de l'arrêt les ayant mis hors de cause, dont la présence n'est pas nécessaire devant la cour d'appel de renvoi.

**PAR CES MOTIFS**, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

**Met** hors de cause les sociétés SIM travail temporaire et SIM 50

• **Rejette** le pourvoi incident ;

• **Casse et annule** [...]