

## jurisprudence **Accident du travail et succession d'employeurs**

Deux arrêts récents de la Cour de cassation précisent le champ d'application des règles relatives à la protection de l'emploi des victimes d'un accident du travail, en cas de transfert des contrats de travail suite à un changement d'employeur.

### **CASS. SOC., 14 MARS 2007, N° 05-43184**

**L**e régime légal de protection de l'emploi en cas d'accident du travail ne s'impose qu'à l'employeur au service duquel l'accident est intervenu et exclut la rechute d'un accident survenu dans une entreprise précédente (article L.122-32-10 du Code du travail).

La volonté du législateur est de ne pas faire supporter à un employeur les conséquences d'un accident dont il n'est pas responsable et à ne pas entraver, de la sorte, l'embauche de salariés victimes d'un accident du travail.

Seule exception jurisprudentielle : le transfert de contrats de travail résultant d'une application de plein droit ou volontaire de l'article L.122-12 du Code du travail. Ce texte pose le principe du maintien des contrats en cours et de toutes les garanties qui y sont attachées. Aussi, le nouvel employeur est-il obligé, en cas de rechute consécutive à un accident du travail survenu dans le cadre du rapport salarial avec l'ancien employeur, de respecter les dispositions du Code du travail relatives à la protection de l'emploi.

En l'espèce, le contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail a été transféré au nouvel attributaire d'un marché de nettoyage, en application d'un accord collectif de branche. Postérieurement au transfert, le salarié a été licencié pour inaptitude physique constatée par la médecine du travail.

Le contexte est celui d'une perte de marché et non d'un transfert d'entreprise. Or, la seule situation de perte de marché ne suffit pas à justifier l'application de l'article L.122-12 du Code du travail.

Plusieurs secteurs (manutention ferroviaire, prévention et sécurité, restauration collective ou

encore propreté) se sont donc dotés d'un dispositif conventionnel organisant le transfert de personnel de l'entreprise sortant vers l'entreprise entrant.

La Cour de cassation vient d'affirmer pour la première fois, dans cet arrêt, qu'un texte conventionnel « ne constitue pas une application volontaire de l'article L.122-12, alinéa 2 du Code du travail et ne peut, à lui seul, et sauf clause contraire le prévoyant, faire échec aux dispositions de l'article L.122-32-10 du même code ». Au contraire d'un maintien des contrats par l'effet de la loi ou d'un accord passé soit entre des entreprises successives soit entre la nouvelle entreprise et les salariés transférés, l'accord collectif n'emporte pas automatiquement le transfert de l'ensemble des garanties antérieures chez le nouvel employeur. La protection des articles L.122-32-1 et suivants du Code du travail ne s'impose pas au nouvel employeur.

### **CASS. SOC., 28 MARS 2007, N° 05-41875**

**L'**application de l'article L.122-32-10 du Code du travail doit être stricte, en ce qu'elle conduit à restreindre les droits du travailleur victime d'un accident du travail. Mais si le salarié fait, dans la nouvelle entreprise, une rechute qui est liée aux conditions de travail nouvelles, il est légitime que la protection légale s'impose au second employeur. En l'espèce, les nouvelles fonctions d'aide-soignante impliquaient des efforts physiques, notamment pour soulever les malades, qui avaient entraîné une rechute. Dès lors qu'un lien de causalité est établi, le bénéfice de la protection de la loi doit être accordé.

**François-Pierre Lanf et Sabine Saint Sans**  
Cabinet Derriennic