2.5.0 L'essentiel - Santé et sécurité au travail

* L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité physique et mentale des travailleurs. Cette obligation de sécurité est une obligation de résultat.
* L'employeur doit former les salariés en matière de sécurité et établir un document unique d'évaluation des risques professionnels.

**Le harcèlement moral au travail**

* Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés, individuels ou collectifs, qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié au travail et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou de compromettre son avenir professionnel.
* Ces agissements sont interdits, qu'ils soient exercés par l'employeur, un supérieur hiérarchique ou un collègue. Le salarié victime ou celui qui a témoigné en sa faveur ne peut faire l'objet d'une sanction ou d'un licenciement. Tout acte contraire est nul de plein droit.

**La maladie du salarié**

* En cas d'arrêt de travail suite à un accident ou une maladie, le contrat de travail est suspendu.
* L'état de santé ne peut pas constituer un motif de sanction ou de licenciement sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.
* Cependant, selon la jurisprudence, une absence prolongée ou des absences fréquentes et répétées pour maladie peuvent justifier la rupture du contrat de travail quand l'employeur établit qu'elles perturbent la bonne marche de l'entreprise au point de rendre nécessaire le remplacement définitif du salarié absent.

**La protection des femmes enceintes**

* Aucune femme ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de sa grossesse.
* Aucun employeur ne peut résilier le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée, pendant l'intégralité de la période du congé de maternité auquel elle a droit, et jusqu'à l'expiration d'un délai de quatre semaines après le congé.
* Pour bénéficier de cette protection, la salariée doit envoyer à son employeur un certificat médical attestant son état de grossesse et la date présumée de son accouchement ou la date effective de celui-ci.
* Si, pour une raison quelconque, la salariée enceinte n'a pas informé son employeur de son état et si ce dernier lui notifie son licenciement, elle peut, dans un délai de quinze jours à compter de la notification du licenciement, justifier de son état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec accusé de réception. Le licenciement doit alors être annulé.

**La protection de l'emploi des accidentés du travail**

* Tout salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne peut pas être licencié pendant toute la durée de son arrêt de travail, sauf faute grave ou impossibilité dans laquelle se trouve l'employeur de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie.
* S'il est déclaré inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait avant son accident du travail ou sa maladie, l'employeur est tenu de lui proposer, un autre poste de travail approprié à ses capacités.
* L'employeur ne peut licencier le salarié que s'il justifie de l'impossibilité de le reclasser ou si le salarié refuse le poste qui lui est proposé. Le salarié a alors droit à une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale et à l'indemnité de préavis.

**Le retrait du travail en cas de danger**

* Le salarié se trouvant dans une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, est en droit de se retirer de cette situation et d'en prévenir l'employeur ou son représentant.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre du salarié du fait qu'il se soit retiré d'une telle situation de travail.

# 2.5.1 Le harcèlement moral au travail

Des dispositions légales protégent tous les salariés contre des agissements de harcèlement (moral ou sexuel) dont ils peuvent être victimes en milieu professionnel.

Le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés, qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié au travail et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou de compromettre son avenir professionnel ([Art. L. 1152-1 du C.T.](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900818&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120206&fastPos=1&fastReqId=2121233272&oldAction=rechCodeArticle)).Ces agissements sont interdits, qu'ils soient exercés par l'employeur, un supérieur hiérarchique ou entre collègues.  
Des dispositions similaires existent aussi pour combattre le harcèlement sexuel au travail ([Art. L. 1153-1 et suivants du C.T.](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900824&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120206&oldAction=rechCodeArticle)). Par harcèlement sexuel, il faut entendre tout agissement dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

**I – Qu’est ce que le harcèlement moral?**

**\* Des agissements malveillants répétés**Un seul acte, même grave, ne suffit pas pour être qualifié de harcèlement moral. Ces actes doivent être répétés. Ils peuvent se manifester sous la forme d'une mise à l'écart ; de critiques ou railleries répétées ; de conditions de travail humiliantes (surveillance pointilleuse, aucun endroit pour ranger ses affaires…) ; de dénigrement systématique du travail réalisé ; de nombreuses tâches subalternes imposées sans lien avec la qualification ; d’une multiplication de sanctions injustifiées ; etc.

**Exemple :**Ayant constaté que l'employeur avait affecté la salariée dans un local exigu et sans outils de travail, que ledit local était dépourvu d'un chauffage décent, que l'employeur avait également volontairement isolé l'intéressée des autres salariés de l'entreprise en leur demandant de ne plus lui parler, qu'il avait été encore jusqu'à mettre en doute son équilibre psychologique et avait eu un comportement excessivement autoritaire à son égard, le juge a pu en déduire que par leur conjonction et leur répétition, ces faits constituaient un harcèlement moral ([Cass. soc. 29 juin 2005, n° 03-44055](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007486116&fastReqId=100371730&fastPos=1)).

Il n'est pas nécessaire que les actes de harcèlement soient le fait de l'employeur ou d'un supérieur hiérarchique. Il peut s'agir d'un simple salarié ou même d’un tiers, à condition d’avoir été désigné par l'employeur pour exercer, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés [(Cass. soc. 1er mars 2011, n° 09-69616).](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023665703&fastReqId=255713000&fastPos=1)Enfin, du fait de l'exigence d'agissements répétés, le harcèlement moral s'inscrit nécessairement dans le temps. Mais ce temps peut être très court. Selon la Cour de cassation, « les faits constitutifs de harcèlement moral peuvent se dérouler sur une brève période (un mois par exemple) » ([Cass. soc. 26 mai 2010, n° 08-43152).](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000022279684&fastReqId=1568435745&fastPos=1)

**\* Harcèlement moral managérial**Le harcèlement moral peut aussi être collectif, généré par des méthodes de gestion mises en oeuvre par un supérieur hiérarchique. Lorsque ces méthodes se manifestent, pour un salarié déterminé, par une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, alors il y a harcèlement ([Cass. soc. 10 nov. 2009, n° 07-45321](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000021270312&fastReqId=225905745&fastPos=1)).

**II – Protection du harcelé et des témoins**

Il est expressément prévu qu'un salarié :

* ne doit pas subir des agissements de harcèlement ;
* ne doit pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, ces agissements.

Ces règles sont également applicables au salarié ayant témoigné de tels agissements ou les ayant relatés ([Art. L. 1152-2 du C.T.](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900819&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120206&fastPos=1&fastReqId=609054058&oldAction=rechCodeArticle)).  
[L'article L. 1152-3 du C.T.](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900820&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120206&oldAction=rechCodeArticle) précise que toute rupture du contrat de travail qui serait consécutive à des agissements de harcèlement moral ou ferait suite à des témoignages de tels agissements, est nulle de plein droit. Le salarié victime d'un harcèlement moral et qui a été licencié peut demander la nullité du licenciement et sa réintégration dans son emploi. Dans ce cas, il a droit au paiement d’une somme correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s’est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé et en tenant compte d’un éventuel revenu de remplacement (Cass. soc. 14 décembre 2016, n° 14-21325).

**III – Responsabilité de l'employeur**

L'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir des agissements constitutifs de harcèlement moral [(Art. L. 1152-4 du C.T.)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=39436E2686D3DF5FEF805AABE08D156E.tpdjo17v_3?idArticle=LEGIARTI000006900821&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120206&categorieLien=id). Si la pratique de harcèlement n'est pas son fait, il peut prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre de tout salarié auteur d’actes de harcèlement ([Art. L. 1152-5 du C.T](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900822&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120206&oldAction=rechCodeArticle).). Par ailleurs, le règlement intérieur de l'entreprise doit rappeler les dispositions relatives à l'interdiction de telles pratiques.  
Si des actes de harcèlement sont commis dans l’entreprise, l'employeur peut s’exonérer de sa responsabilité s’il démontre deux choses :

* dès l’instant ou il a été informé de l’existence des faits a pris des mesures immédiates propres à les faire cesser ;
* il doit aussi justifier avoir pris, antérieurement, toutes les mesures de prévention prévues par les [articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006178066&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20090528) (information du personnel, prévention, évaluation des risques, etc …).

Par exemple, s’il l'employeur justifie simplement de l’existence d’une procédure d’alerte inscrite au règlement intérieur, mais pas d’actions de formation et d’information des salariés, alors sa responsabilité est engagée ([Cass. soc. 1er juin 2016, n° 14-19702](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1068_1er_34378.html)).

**IV – Rôle des représentants du personnel**

Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur ([Art L. 2313-2 du C.T](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901852&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120206&fastPos=3&fastReqId=1231204151&oldAction=rechCodeArticle).).  
Ce dernier doit alors procéder sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée, le salarié (ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas) saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.  
Quant aux élus du CHSCT, ils peuvent proposer des actions de prévention en matière de harcèlement [(Art. L. 4612-1 et suiv.du C.T](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006903300&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120206&oldAction=rechCodeArticle).).

**A noter**Le fait de harceler autrui par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende ([Art. 222-33-2 du Code pénal)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006417711&cidTexte=LEGITEXT000006070719&dateTexte=20120206&oldAction=rechCodeArticle).

**V – Recours et contentieux**

**\* Médiation**Une procédure de médiation peut être mise en oeuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause ([Art L. 1152-6 du C.T](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=39436E2686D3DF5FEF805AABE08D156E.tpdjo17v_3?idArticle=LEGIARTI000006900823&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120206&categorieLien=id).).  
Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

**\* Recours devant le conseil de prud'hommes**Les salariés victimes de harcèlement moral disposent d'un recours devant le conseil de prud'hommes pour faire cesser ces agissements et demander réparation du préjudice subi. Toute organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut, avec l'accord écrit du salarié, engager à sa place les actions en justice qui lui sont ouvertes ([Art. L. 1154-2 du C.T.](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900832&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120206&oldAction=rechCodeArticle)). La personne concernée peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.  
Le juge apprécie souverainement l’existence (ou non) d’un harcèlement moral. La procédure se déroule en trois temps :

* en premier lieu, le salarié doit établir des faits qui permettent de présumer l’existence d’un harcèlement ; le juge examine l'ensemble des éléments présentés, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et apprécie si ces faits, matériellement établis et pris dans leur ensemble, conduisent à cette présomption ;
* dans l’affirmative, l'employeur doit ensuite prouver que les agissements invoqués sont étrangers à tout harcèlement ([soc. 8 juin 2016, n° 14-13418](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/1039_8_34465.html)) ;
* le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ([L. 1154-1 du C.T.)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900831&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120206&oldAction=rechCodeArticle).

Il n'est pas nécessaire, pour le salarié victime de harcèlement, de démontrer l'intention de nuire du « harceleur ». Le harcèlement moral est en effet constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel ([Cass. soc. 10 nov. 2009, n° 08-41497)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000021270373&fastReqId=829337022&fastPos=1).

2.5.2 La maladie du salarié

La maladie du salarié entraînant un arrêt de travail suspend le contrat de travail. Si un salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé, la jurisprudence admet, sous certaines conditions, qu’un licenciement puisse être justifié pour « désorganisation de l’entreprise ».

**I – Suspension du contrat de travail**

Le contrat de travail du salarié malade ou accidenté est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail. Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, l'absence pour maladie non professionnelle n'est pas assimilée à du temps de travail effectif, elle n'est donc généralement pas prise en compte pour le calcul des droits à congés ou pour l'attribution de jours de RTT.

**\* Obligation d'information**

Aucun texte légal ou réglementaire ne fixe de délai pour informer ou justifier de l’absence auprès de l'employeur.  
Pour autant, le salarié qui s'absente en raison de son état de santé doit justifier cette absence dans les plus brefs délais.  
Le règlement intérieur de l’entreprise fixe généralement un délai maximal de 24, voire 48 heures. Au-delà, le salarié risque une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu’au licenciement pour absence injustifiée. Il existe en revanche un délai légal d’information de l'employeur de 48 heures pour percevoir une indemnité complémentaire à l’allocation journalière maladie ([Art. L. 1226-1 du C.T](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019071117&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120206&oldAction=rechCodeArticle).).  
Ces diverses règles s’appliquent également en cas de prolongation de l’arrêt de travail initial.

**A noter**L’obligation d’exécuter de bonne foi le contrat de travail impose au salarié d’avertir son employeur d’une absence programmée dont la durée est susceptible de perturber le fonctionnement de l’entreprise. Dans ce cas le salarié ne peut s’appuyer sur le délai de 48 heures pour informer de son absence([Cass. soc. 21 nov. 2012, n° 11-18.686](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000026674932)).

**\*Indemnisation du salarié**

***Conditions.***Pendant son arrêt de travail, le salarié perçoit des indemnités journalières de la Sécurité sociale. Un complément de rémunération doit être versé par l'employeur sous réserve, pour le salarié, de remplir les conditions suivantes ([Art. L. 1226-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900965)) :

* avoir un an d'ancienneté dans l'entreprise ;
* avoir justifié dans les 48 heures de son incapacité de travail ;
* être pris en charge par la Sécurité sociale ;
* être soigné sur le territoire français ou dans un autre pays de l'Union européenne ;
* se soumettre le cas échéant à une contre-visite médicale.

***Montant.***Le salarié perçoit ([Art. D. 1226-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018482984&dateTexte=&categorieLien=cid)) :  
– Pendant les trente premiers jours, 90 % de la rémunération brute qu’il aurait perçue s’il avait continué à travailler ;  
– Pendant les trente jours suivants, les deux tiers de cette même rémunération.

***Délais de carence*.** En cas de maladie « ordinaire », d'accident non professionnel ou d'accident de trajet, l'indemnisation par l’assurance maladie prend effet après un délai de carence de trois jours. Quant à l’indemnisation complémentaire, elle débute à compter du 8e jour. En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, l'indemnisation complémentaire intervient dès le premier jour d'absence ([Art. D. 1226-3 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018482988&dateTexte=&categorieLien=cid)).  
Des dispositions conventionnelles, accord d’entreprise ou convention collective de branche, peuvent prévoir des dispositions plus favorables.

***Durée d’indemnisation.*** La durée d’indemnisation du salarié pendant son arrêt de travail varie suivant son ancienneté et la durée de son absence. Pendant une première période de 30 jours, il perçoit 90 % de sa rémunération brute, puis les 2/3 de cette rémunération les 30 jours suivants ([Art. D. 1226-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000018482984&dateTexte=&categorieLien=cid)).  
Ces deux temps d’indemnisation sont augmentés chacun de 10 jours par période entière de 5 ans d’ancienneté, sans que chacun d’eux puisse dépasser 90 jours ([Art. D. 1226-2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=6CF8C71D1CCA942662A5FFE87EC94D36.tpdila16v_2?idArticle=LEGIARTI000019225871&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170324&categorieLien=id&oldAction=)).

***Subrogation.*** L'employeur peut maintenir le salaire pendant l'arrêt de travail : c’est le mécanisme de « la subrogation ». Elle permet à l'employeur de percevoir directement, en lieu et place du salarié, les indemnités journalières qui lui sont dues par sa caisse d’Assurance Maladie pour la période de l’arrêt de travail.

**\* Obligation de loyauté du salarié**

Durant la période de suspension du contrat de travail due à l’arrêt de travail, le salarié n'est plus à la disposition de l'employeur mais il conserve une obligation de loyauté envers celui-ci :

* Il doit s’abstenir de se livrer à des activités qui auraient pour effet de concurrencer son employeur ([Soc. 28 janvier 2015, n° 13-18354](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030180179&fastReqId=295391875&fastPos=1));
* il doit restituer des documents ou informations nécessaires à la poursuite de l'activité de l'entreprise [(Cass. soc. 6 fév. 2001, n° 98-46345](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007041564&fastReqId=826451633&fastPos=1)), à condition que cela n'implique pas l'accomplissement d'un travail de sa part [(Cass. soc. 25 juin 2003, n° 01-43155)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007461978&fastReqId=1566563694&fastPos=1).

Le non-respect de l'obligation de loyauté est fautif et peut être sanctionné par un licenciement ([Cass. soc. 21 oct. 2003, n° 01-43943).](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007048766&fastReqId=1389689240&fastPos=1)

\***Reprise du travail**

Le travailleur bénéficie d’un examen de reprise du travail par le médecin du travail ([Art. R. 4624-31 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018528184&cidTexte=LEGITEXT000006072050)) :  
– Après un congé de maternité ;  
– Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;  
– Après une absence d’au moins trente jours pour cause d’accident du travail, de maladie ou d’accident non professionnel.  
Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l’arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l’examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours après cette reprise.

***Évolution de carrière*.** Les absences pour maladie ne peuvent servir de prétexte à l'employeur pour retarder l’évolution de carrière du salarié. Il s’agit d’une mesure discriminatoire illicite ([Cass. soc. 9 avr. 2015, n° 13-27.095](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030475228&fastReqId=957994344&fastPos=1)).

**II – Rupture du contrat de travail**

**\* Nullité des licenciements discriminatoires**

Selon[l'article L. 1132-1 du Code du travail](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018881566&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120206&fastPos=1&fastReqId=405296&oldAction=rechCodeArticle), aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail.

La rupture du contrat de travail d'un salarié en raison de son état de santé est, en principe, nulle ([Art. L. 1132-3 du C.T.](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900790&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120206&fastPos=1&fastReqId=59946011&oldAction=rechCodeArticle)).

Le salarié victime d’un licenciement discriminatoire peut demander sa réintégration dans l’entreprise et une indemnisation réparant l’intégralité du préjudice subi. S’il ne désire pas réintégrer l'entreprise, il peut demander des dommages et intérêts avec les indemnités compensatrices de préavis, même s'il n'est pas en état de l'effectuer ([Cass. soc. 5 juin 2001, n° 99-41186)](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007046757&fastReqId=790874856&fastPos=1).

Dans l'hypothèse où le salarié malade, sans être licencié, a fait l'objet d'une mutation ou un déclassement, celui-ci peut solliciter une réparation en nature (c'est-à-dire une remise en état) qui consiste, par exemple, dans le rétablissement des conditions de travail antérieures lorsque celles-ci ont été modifiées de manière discriminatoire ([Cass. soc. 23 juin 2004, n° 02-41011](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007048402&fastReqId=34588826&fastPos=1)).

**À NOTER**Le fait pour un salarié de quitter son poste de travail en raison de son état de santé afin de consulter un médecin ne constitue pas, en soi, une faute de nature à justifier son licenciement ([Cass. soc. 3 juil. 2001, n° 99-41738](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007045371&fastReqId=828157357&fastPos=1)).

**\* Absences prolongées ou répétées**

Si la maladie du salarié, en soi, ne peut constituer un motif de rupture du contrat de travail, l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

Pour qu’un tel licenciement soit admis par les juges, les conditions suivantes doivent être réunies :

* le fonctionnement de l'entreprise doit être objectivement perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié ;
* les perturbations doivent entraîner la nécessité pour l'employeur de procéder au remplacement définitif de l'intéressé ;
* l'employeur doit préciser ces deux éléments dans la lettre de licenciement.

Il a été jugé que le remplacement définitif, doit avoir lieu dans un délai raisonnable et en contrat à durée indéterminé ([Cass. Soc. 23 nov. 2016, n° 15-13068](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000033488089&fastReqId=1628406466&fastPos=1)). Mais rien n'empêche l'employeur de pratiquer des remplacements en cascade, c'est-à-dire muter un autre salarié sur le poste du salarié malade et embaucher un nouveau salarié pour remplacer ce salarié muté. Ce remplacement doit être total et non à temps partiel ([Cass. soc. 26 janv. 2011 n° 09-67073](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023495846&fastReqId=149146990&fastPos=1)).

L'employeur doit rapporter la preuve que le salarié licencié en raison de son absence prolongée pour maladie a été remplacé définitivement à une époque proche du licenciement. Le remplacement trop tardif ou inversement prématuré peut révéler que l'employeur était animé par d'autres intentions que des considérations objectives. Par exemple, est prématuré le remplacement intervenu seize mois avant le licenciement [(Cass. soc. 16 sept. 2009, n° 08-41879).](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000021054133&fastReqId=520750937&fastPos=1)De la même manière, le remplacement effectif d'un salarié intervenant plusieurs mois après le licenciement n'est pas non plus de nature à justifier la rupture, ce remplacement devant intervenir dans un délai raisonnable ([Cass. soc. 10 nov. 2004, n° 02-45156](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007052136&fastReqId=2135649759&fastPos=1)).

En revanche, il a été jugé que :

* lorsque l'absence prolongée d'un salarié est la conséquence d'une altération de son état de santé consécutive au harcèlement moral dont il a été l'objet, l'employeur ne peut, pour le licencier, se prévaloir du fait qu'une telle absence perturbe le fonctionnement de l'entreprise [(Cass. soc. 11 oct. 2006, n° 04-48314) ;](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007056154&fastReqId=1209298684&fastPos=1)

**À NOTER**En toute hypothèse, l'employeur doit respecter la procédure de licenciement et verser au salarié l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. En principe et sauf dispositions plus favorables, le préavis n'est pas dû si le salarié est empêché de travailler en raison de son état de santé.

2.5.3 La protection des femmes enceintes

Mesures discriminatoires, risques de licenciement, retour difficile de congé maternité… la loi protège les salariées au cours de la grossesse et pendant une période après l'accouchement. La loi sur la protection de l'emploi des femmes enceintes s'applique à toutes les salariées en état de grossesse médicalement constatée, sans condition d'ancienneté et quel que soit le nombre de salariés dans l'entreprise. L'interdiction de licencier une femme enceinte a été érigée au rang d'un principe général de droit du travail par le Conseil d'État ([Cons. État. 8 juin 1973, n° 80232 P](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriAdmin.do?oldAction=rechJuriAdmin&idTexte=CETATEXT000007643187&fastReqId=1975579847&fastPos=1)).

**I – Protection contre les discriminations**

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, rompre son contrat de travail ou prononcer une mutation d'emploi. Il lui est par ailleurs interdit de rechercher ou de faire rechercher toutes informations concernant l'état de grossesse d’une candidates ou d’une salariée ([Art. L. 1225-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900880)). Cette interdiction vise en particulier les questionnaires d'embauche et l’accès aux fiches médicales établies par le médecin du travail. La grossesse figure sur la liste des motifs de discriminations prohibés par l'[article L. 1132-1 du Code du travail](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000028650462&cidTexte=LEGITEXT000006072050). Aucune femme ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de sa grossesse. Qu’elle soit candidate à un emploi ou salariée, une femme enceinte n'est pas tenue de révéler son état à son employeur sauf à partir du moment où elle invoque la protection accordée aux femmes enceintes ([CJUE 3 fév. 2000, aff. 207/98](http://curia.europa.eu/juris/showPdf.jsf?text=&docid=44972&pageIndex=0&doclang=fr&mode=doc&dir=&occ=first&part=1&cid=490490)). En cas de litige, l'employeur est tenu de communiquer au juge tous les éléments de nature à justifier la décision contestée. Si un doute subsiste, il doit profiter à la salariée.

**II – Protection contre le licenciement**

**\* Durée**Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d’une salariée – lorsqu’elle est en état de grossesse médicalement constaté – pendant l’intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu’elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité ainsi que pendant les dix semaines suivant l’expiration de ces périodes ([Art. L. 1225-4 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=C36E2A6621CB4A0813DC435AE5782453.tpdila17v_1?idArticle=LEGIARTI000033022614&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170327&categorieLien=id&oldAction=)).  
Attention : l'employeur peut toutefois rompre le contrat de travail s’il justifie d’une faute grave de l’intéressée, non liée à l’état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l’accouchement. Mais dans ces cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant l’intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre du congé de maternité ([Art. L. 1225-4 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=C36E2A6621CB4A0813DC435AE5782453.tpdila17v_1?idArticle=LEGIARTI000033022614&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170327&categorieLien=id&oldAction=)).

**\* Période d'essai**Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, les dispositions protectrices en faveur des salariées en état de grossesse ne s'appliquent pas lorsque la salariée enceinte est en période d'essai ([Cass. soc. 14 juin 2007, n° 05-45219](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007633343&fastReqId=222150679&fastPos=1), [Cass. soc. 21 déc. 2006, n° 05-44806](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007055076&fastReqId=403854599&fastPos=1)).  
Cela signifie qu'un employeur peut rompre le contrat de travail d'une femme enceinte au cours de sa période d'essai invoquant, par exemple, l'insuffisance professionnelle de celle-ci. La seule restriction apportée à la résiliation du contrat d'une femme enceinte au cours de la période d'essai est l'interdiction pour l'employeur de « prendre en considération l'état de grossesse de l'intéressée ». La rupture de la période d'essai doit être étrangère à toute discrimination fondée sur la grossesse. Si un doute subsiste, il profite à la salariée ([Cass. soc. 16 fév. 2005, n° 02-43402](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007050298&fastReqId=1027484332&fastPos=1)). S’il est établi que la période d'essai a été interrompue en raison de la grossesse, la rupture du contrat de travail est nulle (A[rt. L. 1132-4 du C. T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900791&cidTexte=LEGITEXT000006072050)). Le juge des référés peut, dans ce cas, ordonner la réintégration de la salariée ainsi que le paiement de ses salaires pendant toute la période où elle a été privée d'emploi ([Cass. soc. 3 juil. 2003, n° 01-44522](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007048909&fastReqId=1636338542&fastPos=1)). Si elle ne souhaite pas réintégrer son emploi, l'intéressée peut demander au juge une réparation indemnitaire (indemnité de rupture indemnité d'au moins six mois de salaire réparant intégralement le préjudice) ([Cass. soc. 21 sept. 2005, n° 03-44855](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007051580&fastReqId=1954282230&fastPos=1)).

**\* Envoi du certificat avant le licenciement**Rien n'oblige une salariée à déclarer son état de grossesse à son employeur. Cependant, pour bénéficier de certaines garanties protectrices, elle doit envoyer à son employeur un certificat médical attestant, suivant le cas :

* son état de grossesse et la date présumée de son accouchement ;
* la date effective de celui-ci, ainsi que, s'il y a lieu, l'existence et la durée prévisible d’un « congé pathologique » prolongeant la suspension du contrat de travail.

De même, si elle veut bénéficier des avantages conventionnels liés à la maternité (temps de pause, entrée retardée, sortie anticipée), la salariée doit informer son employeur. La remise du certificat médical doit de préférence être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre à l'employeur contre récépissé.

**\* Envoi du certificat après le licenciement**Si, pour une raison quelconque, la salariée reçoit notification de son licenciement alors qu’elle n'avait pas informé son employeur de son état de grossesse, il est possible, dans un délai de quinze jours à compter de la notification du licenciement, de faire annuler ce dernier en justifiant de cet état par l'envoi d'un certificat médical par lettre recommandée avec accusé de réception ([Art. L. 1225-5 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=C36E2A6621CB4A0813DC435AE5782453.tpdila17v_1?idArticle=LEGIARTI000006900884&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170327&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=)).  
Attention : ces dispositions ne s’appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l’état de grossesse ou pour impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l’accouchement ([Art. L. 1225-5 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=C36E2A6621CB4A0813DC435AE5782453.tpdila17v_1?idArticle=LEGIARTI000006900884&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170327&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=)).  
Quelques précisions de la jurisprudence :

* Le point de départ du délai de 15 jours dont dispose la salariée pour faire annuler son licenciement est le jour ou celui-ci a été effectivement porté à sa connaissance ([soc. 8 juin 2011, n° 10-17022](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000024175460&fastReqId=274175512&fastPos=1)) ;
* Il n’est pas nécessaire que la salariée soit déjà enceinte au moment de la notification de son licenciement pour bénéficier de la protection ([soc. 2 juillet 2014, n° 13-12496](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000029199650)) ;
* Cette protection joue dès que la salariée a expédié le certificat médical, le cachet de la poste faisant foi, et non pas à la date figurant sur l'accusé de réception signé par l'employeur ([soc. 16 mars 1994 n° 90-46030](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007221960&fastReqId=1335824974&fastPos=1)) ;
* Si la salariée a informé son employeur de sa grossesse avant qu’il n’expédie la lettre de licenciement, ce dernier ne peut être motivé que par une faute grave ou l’impossibilité de maintenir le contrat. A défaut, le licenciement est nul. Mais c’est à la salariée de prouver que l'employeur avait connaissance de sa grossesse ([soc. 24 avril 2013, n° 12-15204](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027372917&fastReqId=2003917531&fastPos=117)).

**A NOTER**La seule assertion de la grossesse, par lettre, sans certificat médical joint au courrier, est insuffisante pour établir la protection légale ([Cass. soc. 16 juin 1998, n° 95-42263](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007039237&fastReqId=2117823909&fastPos=1)). Autrement dit, seul l’envoi d’une pièce médicale permet de faire annuler le licenciement ([Cass. soc. 10 mai 2012, n° 11-14338](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000025865590)).

**\* Connaissance de la grossesse**C'est à la salariée qu'incombe la charge de la preuve de l'information de l'employeur. La preuve d'une telle information, qui relève des circonstances de fait, peut être apportée :

* par la réception par l'employeur d'un avis de prolongation d'arrêt de travail portant la mention « repos supplémentaire maternité » ([soc. 3 juin 1997, n° 94-40841](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007337263&fastReqId=196182977&fastPos=1)) ;
* par des témoignages ([soc. 4 fév. 1988, n° 86-40044](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007083784&fastReqId=1131006246&fastPos=1));
* par l'appel téléphonique de l'inspecteur du travail avisant l'employeur de la grossesse de la salariée ([soc. 27 sept. 1989, n° 86-41450](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007090043&fastReqId=1360184899&fastPos=1)).

**\* Cas exceptionnels où le licenciement est possible  
*Faute grave.* U**ne faute grave, non liée à l'état de grossesse, peut justifier le licenciement d’une femme enceinte ou venant d’accoucher. Les juges doivent rechercher si les faits reprochés à la salariée, quand bien même ils seraient constitutifs d'une certaine gravité, sont ou non liés à la grossesse ([Cass. soc. 18 avril 2008, n° 06-46119](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000018683532&fastReqId=840922542&fastPos=1)).

***Impossibilité de maintenir le contrat.***Deuxième motif de licenciement admis par la loi pour les salariées enceintes, « l’impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse, à l’accouchement ou à l’adoption ». Tel est le cas, par exemple, lorsque l’entreprise cesse son activité ([Cass. soc. 26 sept. 2012, n° 11-17420](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000026442348&fastReqId=334154928&fastPos=1)). A contrario, l'employeur qui déclare qu'il ne peut plus supporter la charge de deux salariées (salariée ayant accouché et sa remplaçante) dans un même service ne justifie pas d'une impossibilité de maintenir le contrat ([Cass. soc. 6 oct. 2010 n° 08-70109](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000022909555&fastReqId=507143876&fastPos=1)). D’une manière générale, un motif économique de licenciement est insuffisant, en lui-même, pour caractériser l’impossibilité de maintenir le contrat de travail ([Cass. soc. 14 décembre 2016, n° 15-21898](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000033631389)).

**A NOTER**C'est à l'employeur qu'il appartient de prouver la faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat, et non à la salariée de prouver qu'elle a été licenciée en raison de son état de grossesse ([Cass. soc. 13 mai 1986 n° 83-41794](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007017554&fastReqId=94614536&fastPos=1)). L'absence de preuve de l'existence des motifs invoqués, ainsi que de leur gravité, entraîne la nullité du licenciement.

**\* Interdiction absolue de licencier pendant le congé de maternité**Pendant la durée du congé de maternité ou d'adoption, le contrat de travail est suspendu. Au cours de cette période, la résiliation du contrat « ne peut prendre effet ou être signifié ». Autrement dit, même si l'employeur peut invoquer une faute grave, voire une faute lourde de la salariée ou même en cas d’impossibilité de maintenir le contrat, le licenciement ne peut pas intervenir ([Cass. soc. 19 mars 2008, n° 07-40599](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000018397631&fastReqId=436834217&fastPos=1)).  
Il a été néanmoins jugé que :

* la salariée peut être convoquée à l'entretien préalable au licenciement et l'entretien peut avoir lieu pendant la période de suspension ([soc. 28 juin 1995 n° 92-40136](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007262969&fastReqId=204072690&fastPos=1)) ;
* l'employeur peut engager la procédure de licenciement, et en conséquence, proposer à la salariée concernée d'adhérer à une convention de conversion ([soc. 12 juil. 1994, n° 92-42662](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007238759&fastReqId=911625914&fastPos=1)).

**\* Sanctions du licenciement irrégulier  
*Réintégration de plein droit.***Le licenciement irrégulier d'une femme enceinte pendant les périodes légales de protection est nul : le licenciement est censé n'avoir jamais existé. En conséquence, la salariée peut demander sa réintégration dans son emploi, ou, à défaut, dans un emploi équivalent. Le cas échéant, le juge des référés peut être saisi ([Cass. soc. 12 mai 2004 n° 02-43261](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007468496&fastReqId=88739812&fastPos=1)).  
En revanche, si l'employeur propose une réintégration tardive, la salariée n'est pas tenue de l'accepter ([Cass. Soc. 15 déc. 2015, n° 14-10522](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000031652583)).

***Paiement des salaires.***Lorsque le licenciement est nul, l'employeur est tenu de verser à la salariée le montant du salaire qu’il aurait du percevoir pendant la période couverte par la nullité ([Art. L. 1225-71 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900959&cidTexte=LEGITEXT000006072050)). Il s'agit d'une amende civile visant à sanctionner une règle d'ordre public. Pour les juges, ce principe ne souffre aucune restriction. C'est pourquoi les salaires sont dus même si l'intéressée retrouve un autre emploi, mieux rémunéré, immédiatement après son licenciement. Les juges ne sont pas tenus de rechercher si la salariée a perçu des salaires ou des revenus de remplacement après son licenciement ([Cass. soc. 27 mars 1996 n° 92-44590](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007304794&fastReqId=2077241609&fastPos=1)). Par ailleurs, lorsqu'un employeur est condamné au paiement du salaire couvrant la période de protection, il ne peut pas déduire des salaires versés les indemnités journalières éventuellement payées à la salariée par l’Assurance Maladie ([Cass. soc. 10 nov. 1993, n° 89-42302](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007031177&fastReqId=1509582194&fastPos=1)) et les allocations versées par Pôle Emploi  ([Cass. soc. 16 juil. 1987, n° 84-45052](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007019751&fastReqId=1291303045&fastPos=1)).  
Les salaires sont dus, en totalité, même en l'absence de preuve d’un préjudice subi par la salariée. Les conseillers prud'hommes ne peuvent donc pas, évaluant le préjudice subi, attribuer à l'intéressée une somme inférieure.

***Dommages et intérêts supplémentaires.***En plus des salaires correspondant à la période de la nullité et de l'indemnité de licenciement, les salariées lésées ont droit à des dommages et intérêts à condition de démontrer l’existence d’un préjudice ([Cass. soc. 7 nov. 2006, n° 05-42413](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007513662&fastReqId=416919807&fastPos=1)). Les juges fixent leur montant en fonction de l’étendue de ce préjudice.  
En tout état de cause, ces dommages et intérêts ne peuvent être inférieurs à l’équivalent de six mois de salaire de l'intéressée. Ce minimum s'applique automatiquement, quelles que soient l'ancienneté de la salariée et la taille de l'entreprise ([Cass. soc. 6 oct. 2010, n° 08-43171](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000022909497&fastReqId=684896054&fastPos=1)).

***Indemnités compensatrices de préavis et congés payés.***D’une manière générale, en cas de licenciement nul, le ou la salarié(e), a droit à l'indemnité compensatrice de préavis même s'il ou elle n'est pas en mesure de l'exécuter.  
En outre, la période de protection étant assimilée à une période effectivement travaillée, la salariée concernée est en droit de percevoir une indemnité compensatrice de congés payés calculée sur la période de protection ([Cass. soc. 10 nov. 1993, n° 89-42302](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007031177)).

**III – Reprise du travail après un congé de maternité**

Lors de la reprise du travail, à l'issue du congé de maternité, la salariée doit être réintégrée dans son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente ([Art. L. 1225-25 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900906)). Sa rémunération doit, le cas échéant, être réévaluée compte tenu des augmentations de rémunération dont les salariés de la même catégorie professionnelle ont bénéficié durant la période ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise (Art. [L. 1225-26](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900907&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120222&fastPos=1&fastReqId=1568882500&oldAction=rechCodeArticle) et [L. 1225-44 du C.T.](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900926&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120222&oldAction=rechCodeArticle)).  
Par ailleurs, la salariée de retour d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption a droit à son congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue pour le personnel de l'entreprise ([Art. L. 3141-2 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006902639&cidTexte=LEGITEXT000006072050)).  
Enfin, la salariée a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle ([Art. L. 1225-27 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=886EF2C9BD6E6D3BC9DEED2821EE5242.tpdila10v_3?idArticle=LEGIARTI000028698012&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170329&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=)).

**IV – Protection de la sécurité et de la santé des salariées avant et après l’accouchement**

Les femmes enceintes ne peuvent pas occuper certains postes à risques, énumérés par l'[article R. 1225-4 du Code du travail](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000023417352&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120222&oldAction=rechCodeArticle). Cette protection concerne aussi les salariées ayant accouché et ce, pendant une période n'excédant pas un mois après leur retour de congé postnatal.

**\* Obligation de réaffectation temporaire**Si la salariée occupe un poste un poste à risque alors qu’elle est enceinte ou pendant la période d’un mois après le congé de maternité, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi compatible avec son état ([Art. L. 1225-12 du C.T.](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900891&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120222&oldAction=rechCodeArticle)). Cette proposition doit être faite compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude de la salariée à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise, au besoin par la mise en oeuvre de mesures comme l'aménagement de son poste de travail ou l'affectation temporaire dans un autre poste de travail.  
De même, si la salariée occupe un poste de nuit, elle doit, à sa demande ou sur prescription du médecin du travail, être affectée à un poste de jour.

**\*Réaffectation temporaire impossible**Cette réaffectation temporaire temporaire ne doivent entraîner aucune diminution de la rémunération. Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un emploi de jour ou un poste « sans risque » à la salariée, il lui fait connaître par écrit, ainsi qu’au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à cet aménagement ou à cette mutation. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu, même hors période légale de congé maternité. La salariée bénéficie d'une garantie de rémunération, pendant la suspension du contrat de travail, composée d'une indemnité journalière de Sécurité sociale et d'un complément à la charge de l'employeur ([Art. L. 1225-14 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900893)).

**A NOTER Autorisation d’absence rémunérée pour se rendre aux examens médicaux obligatoires**La salariée enceinte bénéficie d’une autorisation d’absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires (examens prénatals et, le cas échéant, examen postnatal). Le conjoint salarié, le partenaire de PACS, ou encore la personne vivant maritalement avec la salariée bénéficie également d’une autorisation d’absence pour se rendre à 3 de ces examens médicaux obligatoires au maximum.  
Ces absences n’entraînent aucune diminution de la rémunération. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et de l’ancienneté ([Art. L. 1225-16 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006900896)).

# 2.5.4 La protection de l'emploi des accidentés du travail

Tout salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficie d'une protection particulière contre le licenciement. Par ailleurs, en cas d’inaptitude constatée par le médecin du travail, l'employeur est tenu d’examiner toutes les possibilités de reclassement au bénéfice du salarié.

**I – Protection contre le licenciement**

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail liées à un accident ou une maladie professionnels, l'employeur ne peut rompre le contrat à durée indéterminée sauf faute grave du salarié ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l’accident ou à la maladie ([Art. L. 1226-9 C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;?idArticle=LEGIARTI000006900975&cidTexte=LEGITEXT000006072050)).  
A défaut d’être fondé sur l’un ou l’autre de ces motifs, le licenciement est nul ([Art. L. 1226-13 C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=7517DDB02FF630455BB87EB5CA521C7B.tpdila15v_3?idArticle=LEGIARTI000006900980&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170724&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=)). Ainsi, est nul le licenciement d’un salarié motivé par ses absences prolongées et répétées alors que l'intéressé n’a pas bénéficié de visite de reprise à l’issue des arrêts de travail successifs. Dans ce cas, il bénéficie toujours de la protection contre le licenciement applicable pendant les périodes de suspension du contrat de travail ([Cass. soc. 26 avril 2017, n° 16-12295](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034559429&fastReqId=411573842&fastPos=1)).  
Le salarié peut toutefois être licencié s’il commet une faute grave. Tel est le cas, par exemple, s’il ne justifie pas auprès de son employeur une prolongation d’arrêt de travail et refuse de se présenter à la visite de reprise ([Cass. soc. 29 nov. 2006, n° 04-47302 P](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007054878&fastReqId=1018685985&fastPos=1)). De la même manière, un licenciement est possible en cas d’impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle. Cette impossibilité doit résulter de circonstances indépendantes du comportement du salarié. Par exemple, l'employeur ne peut pas invoquer l'insuffisance professionnelle du salarié ([Cass. soc. 25 oct. 1990, n° 87-44080](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007024543&fastReqId=1543988297&fastPos=1)). Par ailleurs, selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, l'existence d'une cause économique de licenciement ne constitue pas nécessairement une impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail ([Cass. soc 17 nov 2004, n° 02-46321](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007633541&fastReqId=1218593253&fastPos=1) ; [Cass. soc 17 fév. 2010 n° 08-45173](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000021859974&fastReqId=887530728&fastPos=1)). L'application des critères de l'ordre des licenciements ([Cass. soc. 21 nov. 2000, n° 98-42509](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007043774&fastReqId=1102333023&fastPos=1)) ou le refus d'un poste de reclassement par le salarié dont l'emploi est supprimé pour motif économique ([Cass. soc. 21 janv 2009, n° 07-41347](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000020185332&fastReqId=1509796734&fastPos=1)) ne suffisent pas en soi pour caractériser une telle impossibilité. Il en est de même, en cas de liquidation judiciaire, de l'existence d'un jugement arrêtant un plan de cession et autorisant des licenciements ([Cass. soc. 24 mars 2010, n° 09-40645](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000022031633&fastReqId=58147001&fastPos=1)). En revanche, la cessation d'activité de l'entreprise peut constituer une impossibilité de maintenir le contrat de travail, même si l'employeur n'est pas, pour autant, libéré de ses obligations en matière de reclassement ([Cass. soc. 15 mars 2005, n° 03-43038](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007051543&fastReqId=246550166&fastPos=1)).  
La lettre de licenciement doit préciser en quoi les motifs invoqués rendent impossible le maintien du contrat de travail. À défaut, le licenciement est nul ([Cass. soc. 21 mai 2008, n° 07-41179](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000018869111&fastReqId=240888271&fastPos=1) ; [Cass. soc. 28 oct. 2009, n° 08-42803](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000021225080&fastReqId=865114257&fastPos=2)). Le juge prud'homal effectue une appréciation au cas par cas pour voir si les éléments présentés sont suffisants pour caractériser une impossibilité objective de maintenir l'emploi.

**A NOTER**La protection contre le licenciement des malades et accidentés du travail s’applique même si le salarié est en période d'essai ([soc. 12 mai 2004, n° 02-44325](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007048384&fastReqId=714938632&fastPos=1); [Cass. soc. 25 janv. 2006, n° 03-47517](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007051460&fastReqId=202728708&fastPos=1)).  
La protection contre le licenciement s’applique pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation, ou de formation professionnelle éventuellement suivi par l'intéresse conformément à l'avis de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ([L. 1226-7 C.T.](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000023272293&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120207&oldAction=rechCodeArticle))  
La fin de la période de suspension du contrat de travail correspond à la date de reprise fixée par le médecin du travail, même si cette date est contestée par la caisse d'assurance-maladie ([soc. 29 mai 1991, n° 87-44926](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007027123&fastReqId=931934176&fastPos=1)).

**II – Qui bénéficie de la protection?**

La protection des victimes d’accidents du travail et maladies professionnelle s’applique à tous les salariés quelle que soit leur ancienneté. Elle n'est pas subordonnée à une condition d'effectif ou d'activité de l'entreprise.  
Cette protection joue dès lors que l'inaptitude du salarié a en partie pour origine un accident ou une maladie professionnelle et que l'employeur en a connaissance. Sont néanmoins exclus de cette protection :

* les victimes d'un accident de trajet ([1226-7 C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=0144A0FF9AA29C6CD0513284785C8C22.tpdila18v_1?idArticle=LEGIARTI000023272293&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120207&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle)) ;
* les salariés victimes d'une rechute d'accident du travail subi, ou d'une maladie professionnelle contractée, chez un employeur précédent ([L. 1226-6 C.T.](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900972&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120207&oldAction=rechCodeArticle)). La protection peut toutefois être invoquée s'il existe un lien entre la rechute de l'accident du travail initial et les conditions de travail de l'intéressé ou tout autre événement inhérent à ses fonctions au service du nouvel employeur ([Cass. soc. 28 mars 2007 n° 06-41375](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000017827455&fastReqId=299548557&fastPos=1); [Cass. soc. 26 oct.2010 n° 09-41389](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000022980068&fastReqId=478696144&fastPos=1)).

Par ailleurs, le salarié peut prétendre au bénéfice de la protection contre le licenciement lorsque le même contrat de travail s'est poursuivi avec un nouvel employeur en application de l'[article L. 1224-1 du code du travail](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900875&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120207&fastPos=1&fastReqId=738502009&oldAction=rechCodeArticle). Il faut que ce soit bien le même contrat de travail qui se poursuit entre l'employeur chez qui est survenu l'accident initial et l'employeur au service duquel se trouve le salarié lors de la rechute ([Cass. soc. 3 mars 2004, n° 02-40542](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007467597&fastReqId=43404869&fastPos=1)).

**À NOTER**La protection des victimes d'accident du travail contre le licenciement s'applique dès lors qu'il existe un lien de causalité – même partiel – entre l'inaptitude et l'accident ([soc. 10 juil. 2002, n° 00-40 436](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007046750&fastReqId=69897312&fastPos=1)).  
Cette protection s’applique même si la caisse primaire d’assurance maladie a refusé la prise en charge du salarié au titre des accidents du travail ([soc 19 mars 2008, n° 06-45817](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000018398683&fastReqId=292783613&fastPos=1)).

**III – Retour du salarié apte**

Après une absence pour cause de maladie professionnelle ou après une absence d’au moins 30 jours pour cause d’accident du travail, le salarié bénéficie d’un examen de reprise, effectué par le médecin du travail ([Art. R. 4624-31 C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000018528184&cidTexte=LEGITEXT000006072050)).  
Lorsqu’il est déclaré apte, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d’une rémunération au moins équivalente. Un emploi « similaire » désigne un emploi équivalent comportant le même niveau de rémunération, la même qualification et les mêmes perspectives de carrière que l'emploi initial ([Cass. soc. 14 fév. 1996, n° 93-40052](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007035797&fastReqId=1805253764&fastPos=1)). Il a été jugé qu'un employeur ne remplit pas ses obligations lorsqu'il propose au salarié, au jour de la reprise, un changement de poste de travail en alléguant son insuffisance professionnelle. Cette insuffisance, qu'aucun élément objectif ne confirmait, n'était qu'un prétexte. En réalité, l'employeur refusait le retour du salarié dans son emploi ([Cass. soc. 16 fév. 2005, n° 02-43182](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007050058&fastReqId=407685532&fastPos=1)).

**A NOTER**Les conséquences de l’accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l’intéressé aucun retard de promotion ou d’avancement au sein de l’entreprise ([Art. L. 1226-8 C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=0144A0FF9AA29C6CD0513284785C8C22.tpdila18v_1?idArticle=LEGIARTI000006900974&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120207&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle&nbResultRech=)).

**IV – Avis d’inaptitude**

Seul le médecin du travail est habilité à apprécier l'aptitude du salarié à un poste de travail ([Cass. soc. 18 avril 2000, n° 98-40754](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007410625&fastReqId=1924653118&fastPos=1) ; [Cass. soc. 10 mars 2004, n° 03-42744](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007047277&fastReqId=1734378838&fastPos=1)).  
Un salarié est déclaré physiquement inapte lorsque le médecin constate qu’aucune mesure d’aménagement ou de transformation du poste de travail occupé n’est possible et que l’état de santé de l'intéresse justifie un changement de poste. L’avis d’inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d’indications relatives au reclassement du travailleur ([Art. L. 4624-4 C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000024391521)). Le médecin du travail formule des indications sur l’aptitude du salarié à bénéficier d’une formation le préparant à occuper un poste adapté. Il prend également position sur les capacités du salarié à occuper une des tâches existante dans l’entreprise ([Art. L. 1226-10 C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=5613FBE37D3D31816FD0A6141175C040.tpdila15v_3?idArticle=LEGIARTI000033024858&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)).  
L’avis d’inaptitude est transmis au salarié ainsi qu’à l'employeur par tout moyen leur conférant une date certaine. Le salarié doit également se voir remettre par le médecin du travail le formulaire de demande d’indemnisation temporaire par la CPAM (voir plus loin) ([Art. R. 4624-56 C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=665B3D43D4D25B9CD02133586B88F9DA.tpdila07v_1?idArticle=LEGIARTI000033740751&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)). Enfin, une copie de l’avis d’inaptitude est versée au dossier médical en santé au travail du travailleur ([Art. R. 4624-55 C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=07E701746A48E63998DD0809ED936D77.tpdila19v_3?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000033740738&dateTexte=&categorieLien=id)).  
Par la suite, lorsque l'employeur cherche à reclasser le salarié, doivent être pris en compte l’ensemble des conclusions et avis du médecin du travail ([Art. L. 1226-10 C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=5613FBE37D3D31816FD0A6141175C040.tpdila15v_3?idArticle=LEGIARTI000033024858&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)).

**À NOTER**Lorsque l’assurance maladie reconnaît le caractère professionnel de l’accident ou de la maladie, le salarié bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle ([Art. L. 1226-7 C.T.](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000023272293&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120207&oldAction=rechCodeArticle)).

**V – Reclassement d'un salarié déclaré inapte**

Lorsque le salarié victime d’un accident du travail ou d’une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu’il occupait précédemment, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités ([Art. L. 1226-10 C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=5613FBE37D3D31816FD0A6141175C040.tpdila15v_3?idArticle=LEGIARTI000033024858&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)).  
A ce stade, l'employeur a au moins trois obligations : respecter les conclusions et avis du médecin du travail, consulter les délégués du personnel, proposer un emploi aussi comparable que possible à l'emploi antérieur.

**\* Recherches de reclassement**Elles doivent s’effectuer à l'intérieur du groupe auquel appartient l'employeur, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ([Cass. soc. 25 mars 2009, n° 07-41708](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000020453750&fastReqId=774123414&fastPos=1)). Ces recherches ne peuvent être donc circonscrites au seul établissement ou travaille le salarié inapte. Par exemple, si l'employeur est sous contrat de franchise, cette recherche de reclassement doit s'effectuer au sein des autres entreprises franchisées exerçant sous la même enseigne commerciale, dès lors qu'il existe entre elles des possibilités de permutation de personnel ([Cass. soc. 20 fév. 2008, n° 06-45335](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000018167967&fastReqId=828683539&fastPos=1)).  
L'employeur doit tenir compte des conclusions du médecin du travail et formuler des propositions sérieuses et précises de reclassement ([Cass. soc. 3 juil. 2001, n° 99-42386](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007429218&fastReqId=254920920&fastPos=1)). Pour autant, il n’y a pas d’obligation de faire ces propositions par écrit ([Cass. soc. 8 juin 2017, n° 15-29419](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034907122&fastReqId=151425352&fastPos=1)). L'emploi proposé doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail ([Art. L. 1226-10 C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=5613FBE37D3D31816FD0A6141175C040.tpdila15v_3?idArticle=LEGIARTI000033024858&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)).

***Exemples de non respect de l’obligation de reclassement***:

* lorsque l'employeur, confronté à une inaptitude seulement provisoire, déclare ne pas pouvoir reclasser l'intéressé, alors que l'entreprise compte 180 salariés et que des permutations sont possibles ([soc. 7 juil. 1988, n° 86-12530](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007020722&fastReqId=2030667857&fastPos=1)) ;
* lorsque l'employeur propose des fonctions dont les caractéristiques sont entièrement différentes de l'emploi occupé précédemment et peuvent amener le salarié à exécuter des travaux interdits par le médecin du travail ([soc. 10 nov. 1988, n° 86-42807](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007021850&fastReqId=1671302514&fastPos=1)).

**A NOTER**La loi « Travail » du 8 août 2016 a introduit une présomption de bonne conduite en faveur des employeurs. L’obligation de reclassement est réputée satisfaite « lorsqu’un emploi est proposé au salarié » ([L. 1226-12 C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=1DDB9EE300BFBDC5D2CDE7C7C1FA144C.tpdila18v_1?idArticle=LEGIARTI000033024893&cidTexte=LEGITEXT000006072050&categorieLien=id&dateTexte=)). Est-ce que cela signifie que la recherche de reclassement est désormais réduite à une seule proposition ? Il est encore trop tôt pour que les juges puissent se prononcer.  
Par ailleurs, l'employeur bénéficie d’une dispense de recherche de reclassement dans deux cas :  
– lorsque le médecin du travail indique expressément que le maintien du salarié dans l’entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ;  
– ou lorsqu’il indique expressément que l’état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

**\* Avis des délégués du personnel**Lorsqu'un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit consulter les délégués du personnel (DP) avant de faire des propositions de reclassement au salarié ([Cass. soc. 28 oct. 2009, n° 08-42804](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000021222307&fastReqId=5374657&fastPos=1)). Dans cette perspective, il doit fournir aux DP les informations nécessaires, notamment les conclusions du médecin du travail. Ces informations doivent permettre aux DP de donner un avis éclairé sur les possibilités de reclassement du salarié inapte ([Cass. soc. 26 janv. 2011, n° 09-72284](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023499835&fastReqId=1086470473&fastPos=1)).  
L’obligation de consulter les DP s'impose à l'employeur, peu importe que l'inaptitude du salarié soit temporaire ou définitive.  
L'employeur ne peut se soustraire à cette obligation de consultation au motif de l'absence de délégués du personnel dans l'entreprise, dès lors que leur mise en place est obligatoire et qu'aucun constat de carence n'a été établi ([Cass. Soc. 19 février 2014, n° 12-23577](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000028645923&fastReqId=694889822&fastPos=1)). Lorsque les salariés sont répartis sur différents sites dont les effectifs sont inférieurs à 11 salariés, l'employeur doit les regrouper afin de ne pas les priver de représentants du personnel. Si tel n’est pas le cas, l’absence de consultation des DP avant un licenciement pour inaptitude doit être sanctionnée par le versement d’indemnités au salarié ([Cass. soc. 7 décembre 2016, n° 14-27232](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000033565679)).  
L'avis des délégués est requis même si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié ([Cass. soc. 16 fév. 1994, n° 90-44677](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007217794&fastReqId=1196445811&fastPos=1)). Cette consultation ne peut être remplacée par celle d'un représentant d'une organisation syndicale ([Cass. soc. 26 mars 1996, n° 93-40325](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007301699&fastReqId=2089707361&fastPos=1)) ni par celle du comité d'entreprise ([Cass. soc. 21 fév. 1990, n° 88-42125](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007024446&fastReqId=326839084&fastPos=1)) ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ([Cass. soc. 2 oct. 2001, n° 99-45346](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007046282&fastReqId=1494440818&fastPos=1)).  
L'employeur est tenu de prendre l'avis de tous les délégués du personnel. Dans une affaire, l'employeur s'était référé à l'avis donné par deux délégués du personnel, un troisième ne s'étant prononcé qu'après la rupture. Il en résultait un licenciement irrégulier ([Cass. soc. 3 juil. 1990, n° 87-41946](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007094113&fastReqId=73319839&fastPos=1)).  
Le défaut de consultation constitue un délit d'entrave, sanctionné par le tribunal correctionnel. Coté civil, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut pas être inférieure à douze mois de salaire ([Art. L. 1226-15 C.T.](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900982&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120207&oldAction=rechCodeArticle)).

**\* Reclassement impossible**L'employeur peut se trouver dans l'impossibilité de reclasser le salarié : absence d'emploi disponible, impossibilité de transformer ou d'aménager le poste de travail, etc.  
L'employeur est obligé de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement du salarié ([Art. L. 1226-12 C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=39A20255DB6C9592DE163C115D335076.tpdila18v_1?idArticle=LEGIARTI000006900979&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120207&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle&nbResultRech=)). Cette formalité doit être accomplie avant que la procédure de licenciement ne soit engagée ([Cass. soc. 30 nov. 2010 n° 09-66687](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023165902&fastReqId=144087521&fastPos=1)). Le non-respect de cette obligation ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi ([Cass. soc. 19 janv. 1993, n° 89-41780](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007180903&fastReqId=17624023&fastPos=1)).  
En cas de litige, il appartient à l'employeur d'apporter la preuve de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer un autre emploi. Ne satisfait pas à son obligation de reclassement l'employeur qui ne justifie pas d’une recherche complète, personnalisée et précise ([Cass. soc. 11 mai 2017, n° 16-10021](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034710075&fastReqId=365156597&fastPos=1)).

**\* Refus du salarié d’une proposition de reclassement**Le salarié inapte peut refuser l'emploi qui lui est proposé, à condition que ce refus ne soit pas jugé abusif. Il incombe à l'employeur d'établir le caractère abusif de ce refus.

***Exemples de refus non abusifs***:

* Refus d’un poste avec déclassement professionnel et diminution du salaire ([Cass. soc. 9 avril 2002, n° 99-44718](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007435192&fastReqId=477220240&fastPos=1)) ;
* Refus d’un poste avec fonctions entièrement différentes de l'emploi occupé précédemment, pouvant amener le salarié à effectuer des tâches interdites par le médecin du travail ([Cass. soc. 22 janv. 1992](http://www.legifrance.gouv.fr/rechJuriJudi.do?reprise=true&page=1), RPDS 1992, n° 566, p. 200) ;
* Refus d’un poste à temps partiel alors que le salarié avait toujours été occupé à temps plein ([Cass. soc. 30 nov. 2010 n° 09-66687](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000023165902&fastReqId=363813440&fastPos=1)).

***Exemples de refus abusifs :***

* Refus, sans motif légitime, d’un poste estimé par le médecin du travail compatible avec l’état de santé du salarié ([soc. 19 juil. 1994, n° 90-41362](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007032769&fastReqId=548263102&fastPos=1)) ;
* refus d’un poste spécialement aménagé en fonction du handicap du salarié avec maintien intégral de la rémunération perçue dans l'ancien emploi ([soc. 7 déc. 1994, n° 90-40840](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007033647&fastReqId=467690221&fastPos=1)).

En tout état de cause, l'employeur ne peut licencier le salarié que s'il justifie de l'impossibilité de le reclasser ou si le salarié refuse le poste qui lui est proposé.

**A NOTER**Un salarié déclaré inapte à la suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle peut bénéficier, dans l'attente de son reclassement ou de son licenciement, d'une indemnité temporaire d'inaptitude ([Art. L. 433-1 C.S.S.](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000025014025&cidTexte=LEGITEXT000006073189&dateTexte=20120207&fastPos=17&fastReqId=1171429471&oldAction=rechCodeArticle)). Cette indemnité est versée par la caisse primaire d’Assurance Maladie, sans délai de carence, à compter du premier jour qui suit la date de l'avis d'inaptitude jusqu'au licenciement ou reclassement du bénéficiaire. En tout état de cause, elle est théoriquement versée pour la durée maximale d'un mois. En effet, l'employeur est tenu de reprendre le versement du salaire à l'issue de ce délai si le salarié n’est ni reclassé, ni licencié ([Art. L. 1226-11 C.T.](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900978&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120207&oldAction=rechCodeArticle)).

**VI – Indemnités dues en cas de rupture du contrat de travail**

Trois hypothèses.

**\* Le licenciement est légal** ([art. L. 1226-14 C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=39A20255DB6C9592DE163C115D335076.tpdila18v_1?idArticle=LEGIARTI000006900981&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120207&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle&nbResultRech=)) :  
La rupture du contrat de travail ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale qui est au moins égale au double de l’indemnité légale de licenciement. S’y ajoute une indemnité d’un montant égal à celui de l’indemnité compensatrice de préavis. Mais attention, ces indemnités ne sont pas dues si l'employeur établit que le refus par le salarié d’un poste reclassement est abusif.

**\* Le licenciement est illégal (intervenu hors période de suspension du contrat de travail)**([Art. L. 1226-15 C.T.](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006900982&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120207&oldAction=rechCodeArticle)) :  
Si l'employeur refuse de reprendre un salarié alors que ce dernier est apte à ses fonctions antérieures ou s’il le licencie sans justifier d’une impossibilité de reclassement ou du refus de d'un poste de reclassement, le conseil des prud'hommes peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise avec maintien de ses avantages acquis. En cas de refus du salarié ou de l'employeur, le tribunal octroie une indemnité qui ne peut être inférieure à douze mois de salaire. Cette indemnité se cumule avec les indemnités dues lorsque le licenciement est légal (voir ci-dessus).

**A NOTER**Ces diverses indemnités 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 la suspension du contrat de travail. Pour le calcul de ces indemnités, la notion de salaire est définie par le taux personnel, les primes, les avantages de toute nature, les indemnités et les gratifications qui composent le revenu ([art. L. 1226-16 C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=1DDB9EE300BFBDC5D2CDE7C7C1FA144C.tpdila18v_1?idArticle=LEGIARTI000006900983&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120207&categorieLien=id&oldAction=rechCodeArticle&nbResultRech=)).

**\* Le licenciement est nul (intervenu pendant les périodes de suspension du contrat de travail)**Tout licenciement d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle pendant les périodes de suspension du contrat de travail est nul, sauf faute grave du salarié ou impossibilité de maintenir le contrat ([Art. L. 1226-9](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;?idArticle=LEGIARTI000006900975&cidTexte=LEGITEXT000006072050) & [L. 1226-13 C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=7517DDB02FF630455BB87EB5CA521C7B.tpdila15v_3?idArticle=LEGIARTI000006900980&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20170724&categorieLien=id&oldAction=&nbResultRech=)). La nullité du licenciement signifie que ce dernier est privé de tout effet, comme s'il n'avait jamais existé.  
Le salarié peut donc demander, par voie de référé, sa réintégration et exiger le paiement des salaires perdus entre son licenciement et sa réintégration ([Cass. soc. 25 janv 2006, n° 03-47517](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007051460&fastReqId=1681346871&fastPos=1)). Il peut prétendre en sus à des dommages et intérêts s'il justifie d'un préjudice supplémentaire et distinct ([Cass. soc. 3 juil. 2003, n° 01-44522](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007048909&fastReqId=1738260638&fastPos=1)).  
Si le salarié ne souhaite pas être réintégré, la rupture prend effet à la date à laquelle elle est intervenue et l'employeur est obligé d'indemniser l'intéressé ([Cass. soc. 12 nov. 1997 n° 94-42273](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007361496&fastReqId=293274025&fastPos=1)). Ce dernier a droit aux indemnités de rupture (indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, indemnité de préavis) ainsi qu'à une indemnité au moins égale à six mois de salaire au titre du caractère illicite du licenciement ([Cass. soc. 17 oct. 2000 n° 98-44045](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007414088&fastReqId=1064616047&fastPos=1) ; [Cass. soc. 21 nov. 2007, n° 06-44993](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000017931653&fastReqId=1675526166&fastPos=1)). Le salarié renonçant à sa réintégration parce que l'employeur s'y oppose a droit, en sus des indemnités mentionnées ci-dessus, à une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'à sa renonciation ([Cass. soc. 26 sept. 2007 n° 06-40039](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000017911944&fastReqId=1763344570&fastPos=1)).

2.5.5 Le retrait du travail en cas de danger

Le salarié confronté à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé a le droit d'arrêter son travail et, si nécessaire, de quitter les lieux pour se mettre en sécurité. Ce droit de retrait est protégé. La décision du salarié ne doit cependant pas créer pour d'autres personnes une nouvelle situation de danger grave et imminent.

Chaque employeur a une obligation légale d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris des travailleurs temporaires ([Art. L. 4121-1 et suivants du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=8C6BC98F8340BBE23437E794B045EAE7.tpdjo07v_2?idSectionTA=LEGISCTA000006178066&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120207)).  
Le salarié qui se trouve dans une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, est en droit de se retirer de cette situation ([Art. L. 4131-1 et suivants du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do;jsessionid=8C6BC98F8340BBE23437E794B045EAE7.tpdjo07v_2?idSectionTA=LEGISCTA000006178068&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120207)).  
Ce droit de retrait doit être exercé de manière à ne pas créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent ([Art. L. 4132-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006903159&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120207&fastPos=3&fastReqId=1994486402&oldAction=rechCodeArticle)).  
Tant que persiste ce danger grave et imminent, l'employeur ne peut pas demander au salarié de reprendre son travail. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre de l'intéressé, du fait qu'il se soit retiré d'une situation de travail dès lors qu'il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent ([Art. L. 4131-3 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006903157&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20120207&fastPos=2&fastReqId=435617450&oldAction=rechCodeArticle)).

**I – Un « motif raisonnable »**

Cette expression signifie qu'il n'est nullement nécessaire de prouver que le danger était réel et effectif. Le motif « raisonnable» est apprécié subjectivement. Les juges décident souverainement si le salarié, compte tenu des circonstances, avait un motif raisonnable de penser que cette situation nécessitait une mesure de protection particulière ([Cass. soc. 23 juin 2004, n° 02-45401](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007482641&fastReqId=336991054&fastPos=1)).

Exemples :

* La veille du jour où il exerce son droit de retrait, le salarié est examiné par le médecin du travail à la suite d'une période d'arrêt de travail provoquée par un accident du travail. Il est déclaré apte à la conduite sous réserve que lui soit confié un véhicule à la direction souple. Dans ces circonstances, le salarié a un motif raisonnable de penser que la conduite de l'autobus qui lui est confié le lendemain peut présenter un danger grave et imminent pour sa santé ([soc. 10 mai 2001, n° 00-43437](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007419399&fastReqId=134629994&fastPos=1)).
* D’une façon générale, un salarié peut refuser d'occuper un poste incompatible avec des réserves médicales formulées par le médecin du travail ([soc. 18 déc. 2007, n° 06-43 801](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000017739897&fastReqId=1505936708&fastPos=1)).
* Une situation de souffrance morale peut justifier l’exercice du droit de retrait. Le juge a estimé une telle décision fondée, dans une affaire où les salariés mettaient en avant un état de stress permanent et un refus caractérisé d’écoute et de soutien de la direction. Par ailleurs, le CHSCT avait effectué une enquête et conclu à l’existence d’un risque de stress lié à un ressenti par le personnel d’un manque de soutien de l’encadrement. Une « tension extrême » avait été constatée et l'employeur en avait été informé. Selon les juges, la souffrance morale constatée par le médecin du travail constituait un motif raisonnable de penser que la situation des salariés présentait un danger grave ou imminent ([soc. 31 mai 2017, n° 15-29225](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034856087&fastReqId=177034969&fastPos=1)).

**II – Formalités du droit de retrait**

Le droit de retrait peut s’exercer librement, c’est-à-dire sans l’accord de l'employeur. Le salarié doit cependant l’alerter de sa situation, dès lors qu’il a un motif raisonnable de penser qu’elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ce qui est nécessairement le cas lorsqu’il exerce son droit de retrait ([Art. L. 4131-1 C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006903155&cidTexte=LEGITEXT000006072050)). Cette information de l'employeur est une obligation, à la différence du droit de retrait qui peut ou non s’exercer. L'employeur est ensuite tenu de prendre les mesures nécessaires à la mise en sécurité des salariés ([Art. L. 4121-1 du C.T.](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&idArticle=LEGIARTI000006903147)). Le salarié a tout intérêt à également informer les délégués du personnel et le CHSCT, lorsqu’ils existent, ces derniers pouvant exercer leur droit d’alerte.  
Autre précision, l’exercice du droit de retrait n'a pas à être exprimé comme tel par le salarié concerné.

Exemple :  
Un salarié peut refuser d'effectuer un transport de marchandises supplémentaires sans préciser qu’il exerce son droit de retrait alors que la veille il avait dépassé de très loin la durée maximale quotidienne du travail de douze heures. Ce refus constitue un droit de retrait de fait ([Cass. soc. 2 mars 2010, n° 08-45086](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000021931228&fastReqId=1675151742&fastPos=1)).  
Le règlement intérieur ne peut comporter de dispositions visant à soumettre l'usage du droit de retrait à certaines conditions. Doit donc être annulée la clause d'un règlement intérieur qui impose, outre l'obligation d'information du responsable hiérarchique, une obligation immédiate de consignation par écrit avant retrait signée soit par le salarié, soit par un témoin ou par le supérieur hiérarchique ([Cass. soc. 28 mai 2008, n° 07-15744](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000018896428&fastReqId=9220596&fastPos=1)).

**III – Un droit protégé**

Le salarié qui exerce son droit de retrait bénéficie d’une protection spécifique qui assure le maintien de son salaire interdit à l'employeur de le sanctionner.  
Si la mise en oeuvre du droit de retrait est légitime, le salarié perçoit donc la totalité de son *salaire* pendant toute la durée de l'exercice de *ce droit*, comme s'il avait continué à travailler. Par ailleurs, le salarié ne peut pas être licencié pour s’être retiré d’une situation de travail dangereuse.  
En revanche, si le droit de retrait se révèle abusif, le salarié s’expose à des sanctions qui peuvent aller de l’avertissement au licenciement ainsi qu’au non-paiement du salaire correspondant à la période du retrait.  
En cas de litige, les tribunaux doivent donc, le plus souvent, déterminer si le salarié s’est fait bon juge de sa situation de travail. Etait-il en mesure de croire que celle-ci était dangereuse pour sa vie ou sa santé ? Tout le problème, pour les juges, est de vérifier s’il n’y a pas eu d’erreur d’appréciation. Seules les circonstances entourant la situation de danger importent.  
Si l'employeur licencie le salarié alors que le droit de retrait est fondé, il porte atteinte à un droit fondamental : le droit à la protection de la santé et de la sécurité. Le conseil de prud'hommes prononce dans ce cas la nullité du licenciement et ordonne la réintégration du salarié sous astreinte journalière ([Cass. soc. 28 janv. 2009, n° 07-44556](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000020187826&fastReqId=1250611407&fastPos=1)).

**À NOTER**Le droit de retrait n'est qu'une faculté. En aucun cas un employeur ne peut sanctionner un salarié qui n'a pas exercé ce droit ([Cass. soc. 9 déc. 2003, n° 02-47579](https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007477158&fastReqId=2083752447&fastPos=1)).