

Nombre de participants : 50 personnes

INTERVENANT : **Igor BALBI**, Inspecteur du travail -

« Le contrat de travail est défini par la doctrine juridique contemporaine comme une « convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre personne, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération ». <sup>1</sup>

## I. L'embauche

### A. Déclaration préalable à l'embauche

#### - Obligation de l'employeur

Tout employeur a l'obligation de déclarer l'embauche de son salarié, quelle que soit la nature ou la durée du contrat. Cette déclaration qui se fait au moyen de la **déclaration nominative préalable à l'embauche (DPAE)**<sup>2</sup> auprès de l'Urssaf doit être réalisée avant que n'intervienne l'embauche.

#### - Information du salarié

Lors de l'embauche, l'employeur doit remettre au salarié une copie de la déclaration préalable à l'embauche ou une copie de l'accusé de réception par l'organisme de recouvrement. Cette obligation est également considérée comme satisfaite dès lors que le salarié dispose d'un contrat de travail écrit, accompagné de la mention de l'organisme destinataire de la déclaration.<sup>3</sup>

 **Point pratique :** Le salarié peut obtenir les informations relatives à l'accomplissement par son employeur de la déclaration préalable à l'embauche le concernant en adressant une demande en ce sens à un des services suivants : police judiciaire, direction générale des impôts, direction générale des douanes, organismes de Sécurité sociale ou inspection du travail. La demande écrite du salarié doit mentionner son nom, prénom, nationalité, date et lieu de naissance, le numéro de Sécurité sociale, l'adresse du salarié ainsi que la date d'embauche et la période d'emploi au titre de laquelle l'information est sollicitée.

La réponse des services concernés est adressée à celui-ci dans les 30 jours qui suivent la réception de sa demande. Dans le cas où la demande serait présentée verbalement, celle-ci et la réponse susceptible de lui être apportée sont consignées par procès-verbal.<sup>4</sup>

### B. La visite médicale d'embauche

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical par le médecin du travail avant l'embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche.

Le médecin du travail doit en outre profiter de cette visite pour informer le salarié des risques auxquels il est exposé sur son poste de travail et sur le suivi médical qu'ils imposent. Il doit à cette occasion le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.<sup>5</sup>

Cette obligation de visite médicale s'impose quelle que soit la nature et la durée du contrat. L'employeur n'est pas contraint de faire passer la visite médicale d'embauche lorsque

- le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant les mêmes risques d'exposition ou dont la fiche d'aptitude est détenue par le médecin du travail ;
- le salarié dont aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des 24 mois précédents lorsque le salarié est à nouveau embauché par le même employeur ou au cours des 12 derniers mois lorsque le salarié change d'entreprise.<sup>6</sup>

<sup>1</sup> MEDA D. [2008] Le contrat de travail – Dominique Méda- 2008 – Éd. La Découverte

<sup>2</sup> La déclaration nominative préalable à l'embauche résulte de la fusion de la DUE et de l'ancienne DPAE.

<sup>3</sup> C. trav., art. R. 1221-9

<sup>4</sup> C. trav., art. D. 8223-1 à D. 8223-3.

<sup>5</sup> C. trav., art. R. 4624-10

<sup>6</sup> C. trav., art. R. 4624-12

## II. Le contenu du contrat de travail

### A. Conditions de forme du contrat de travail

En principe, le contrat de travail n'est soumis à aucune condition de forme.

⚠ Cependant, à défaut d'être écrit le contrat de travail est à durée indéterminée à temps complet.<sup>7</sup>

Certaines catégories de contrats de travail - contrat à temps partiel, contrat de travail intermittent, contrat à durée déterminée, contrat de travail temporaire, contrat d'apprentissage, contrats d'insertion ou de professionnalisation, contrats conclus par des groupements d'employeurs, contrat avec un travailleur à domicile, contrat avec un assistant maternel ou assistant familial, contrat avec un travailleur étranger - doivent être écrits et comporter certaines mentions obligatoires.

### B. Les clauses du contrat de travail

Le contrat de travail comporte des mentions et clauses générales (l'identité des parties, de la nature du contrat de travail (CDD ou CDI), de la date de début du contrat de travail, de la qualification professionnelle du salarié, de la rémunération de base, des textes conventionnels éventuellement applicables, de la période d'essai... ) se retrouvent dans la majorité des contrats.

#### - Les clauses inopposables

Les parties sont libres de faire figurer dans le contrat de travail toutes clauses convenues, à l'exception toutefois des **clauses qui dérogeraient à des dispositions d'ordre public** par exemple :

- clause restreignant la liberté syndicale ;
- clause de célibat ;
- clause d'indexation de salaire ;
- clause couperet de départ à la retraite ;
- clause prévoyant une rémunération inférieure au Smic ou un congé payé inférieur à la durée légale ;
- clause constituant une sanction pécuniaire ;
- clause de responsabilité financière<sup>8</sup> ;
- clause résolutoire du contrat. [Aucune clause du contrat de travail ne peut valablement décider qu'une circonstance quelconque constituera à elle seule une cause de licenciement. La lettre de licenciement fixe les termes et les limites du litige.]<sup>9</sup>

**Les clauses du contrat de travail ne peuvent pas valablement -**

- porter atteinte aux droits et libertés fondamentales de la personne (respect de la vie privée ; principe d'égalité femmes-hommes...)
- contrevenir dans un sens défavorable au salarié à des dispositions d'ordre légal, réglementaire ou conventionnel ;
- mettre à la charge du salarié les frais engagés par celui-ci pour les besoins de son activité professionnelle.<sup>10</sup>

#### - Les clauses les plus répandues

**La clause de dédit-formation** est celle par lesquelles un employeur qui assure une formation à un salarié, lui fait prendre l'engagement de rester au service de l'entreprise pendant une durée minimale sous peine de rembourser les frais engagés. La validité de ces clauses est admise par la jurisprudence et par le code du travail qui renvoie à la négociation collective de branche tout en fixant un encadrement minimal.

**La clause de domicile** est celle qui impose un lieu de résidence à un salarié. Dans la mesure où une telle clause porte atteinte à une liberté de choisir librement son domicile elle doit, pour être valable, être justifiée

<sup>7</sup> C. trav., art. L. 1221-1.

<sup>8</sup> La Cour de cassation refuse de valider la clause de responsabilité financière en dehors d'un cas de faute lourde du salarié. Ainsi, l'employeur n'est pas fondé à faire supporter à une salariée le montant du dommage causé à un véhicule de l'entreprise, lors d'un accident de la circulation ne résultant pas d'une faute lourde de l'intéressé.<sup>8</sup>

<sup>9</sup> La Cour de cassation a posé ce principe dans une affaire concernant un salarié dont le permis de conduire avait été suspendu par suite d'un excès de vitesse commis durant un jour de repos. Elle en déduit que la clause prévoyant la rupture automatique du contrat de travail en cas de retrait du permis de conduire est illicite (Cass. soc., 12 févr. 2014)

<sup>10</sup> Les frais professionnels qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise doivent être supportés par l'employeur. Ils doivent donc être remboursés au salarié sans pouvoir être imputés sur la rémunération qui lui est due, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu qu'il en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire (Cass. soc., 25 mars 2010).

par la nature de la tâche à accomplir et être proportionnée au but recherché. En pratique, la jurisprudence définit au cas par cas ce qui est légitime et proportionné. La validité d'une clause de domicile est rarement reconnue.

Exemple : Il a été jugé qu'est nulle la clause imposant une obligation de résidence à des gardiens d'immeubles dès lors que les salariés pouvaient exécuter les tâches leur étant confiées, tout en résidant à l'extérieur des lieux de travail.<sup>11</sup>

### **La clause d'exclusivité**

L'exercice d'activités concurrentielles à celles de l'employeur durant le contrat de travail est prohibé par la jurisprudence. Cette interdiction existe également au travers des obligations de fidélité et de loyauté qui s'imposent à tout salarié.<sup>12</sup>

### **La clause de secret professionnel**

Chaque salarié est soumis dans le cadre de son contrat de travail à une obligation de discrétion et de réserve. Il n'a pas le droit de divulguer les informations auxquelles ses responsabilités lui donnent accès. Une clause de confidentialité peut prévoir qu'elle continuera à produire effet après la rupture du contrat de travail.

**La clause de mobilité** est la stipulation d'un contrat par laquelle un salarié accepte à l'avance que son lieu de travail puisse être modifié. La clause de mobilité géographique peut être prévue soit dans le contrat de travail soit dans la convention collective. Pour être opposable au salarié le contrat de travail stipulant la clause de mobilité en question doit être signé par l'intéressé. Ainsi, en l'absence d'une telle signature, le salarié peut refuser l'application de la clause sans que ce refus soit susceptible d'être considéré comme fautif.

 La **clause de mobilité géographique** peut trouver sa source dans la convention collective applicable, sans la moindre mention dans le contrat individuel de travail. Si elle est prévue de manière obligatoire par la convention collective, le salarié doit être informé de l'existence de ladite convention et mis en mesure d'en prendre connaissance. (Cette information doit avoir lieu lors de l'embauche).

 **Point pratique - Un délai de prévenance raisonnable, fonction de chaque situation, doit être respecté lorsqu'il s'agit de mettre en œuvre la clause de mobilité géographique.**

La Cour de cassation a ainsi estimé que l'employeur a agi avec précipitation :

- en notifiant sa mutation à un salarié sans le faire bénéficier ni du délai contractuel de réflexion de 8 jours, ni d'un délai de prévenance suffisant pour rejoindre son nouveau lieu de travail<sup>13</sup> ;
- en imposant brutalement une mutation au salarié le 11 mai pour le 17 mai suivant<sup>14</sup> ;
- en avisant le salarié du changement de son lieu de travail moins de 24 heures avant sa prise d'effet<sup>15</sup> ;
- en ne prévenant la salariée que 10 jours à l'avance, compte tenu des perturbations que la mise en œuvre de la clause de mobilité entraînait pour la salariée et sa famille.<sup>16</sup>

**La clause de mobilité est mise en œuvre de manière abusive** lorsque sa mutation a pour motif de sanctionner un salarié qui s'oppose à juste titre à une modification de son contrat<sup>17</sup> ;

Une mutation peut également être abusive lorsque l'employeur néglige de mettre en œuvre les moyens matériels indispensables à l'application de la clause de mobilité.<sup>18</sup>

## **II. L'exécution du contrat de travail**

### **A. Le temps de travail**

Le temps de travail effectif est le « *temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* »<sup>19</sup>.

---

<sup>11</sup> Cass. soc., 13 avr. 2005

<sup>12</sup> Cass. soc., 11 juill. 2000

<sup>13</sup> Cass. soc., 18 sept. 2002

<sup>14</sup> Cass. soc., 2 mars 2005

<sup>15</sup> Cass. soc., 28 nov. 2012

<sup>16</sup> Cass. soc., 25 janv. 2011

<sup>17</sup> Cass. soc., 5 mars 2014

<sup>18</sup> Cass. soc., 10 janv. 2001

<sup>19</sup> C. trav., art. L. L3121-1

La durée légale de travail effectif des salariés est de 35 heures par semaine civile.<sup>20</sup> La durée légale ne constitue ni un maximum absolu ni une valeur impérative : il est donc possible d'y déroger conventionnellement en prévoyant une durée moindre ou au contraire plus importante, sous réserve de respecter les durées maximales.

 Si la durée du travail peut être adaptée conventionnellement, elle n'en reste pas moins soumise à certaines limites. Ainsi, la *durée quotidienne* de travail effectif ne peut dépasser 10 heures, sauf dérogation. Compte tenu de la *durée minimale de repos quotidien* de 11 heures, l'*amplitude journalière de travail* ne peut dépasser 13 heures.

La *durée du travail* est soumise à une double limite :

- elle ne peut excéder 48 heures sur une même semaine de travail<sup>21</sup> ;
- elle ne peut excéder 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

## B. Les heures complémentaires - supplémentaires

- **Heures supplémentaire** : « *Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale ou au-delà de la durée considérée comme équivalente à l'exclusion des heures de récupération.* »<sup>22</sup>

Le taux de majoration peut être fixé par voie conventionnelle, sans pouvoir être inférieure à 10%. A défaut d'accord, il est fixé à : +25% pour les 8 premières heures et à +50% pour les heures suivantes. Un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations, par un *repos compensateur de remplacement*.

- **Les heures complémentaires** sont toutes les heures qui – dans un contrat de travail à temps partiel – peuvent être faites jusqu'à 35 heures. Elles ne sont pas payées plus que les heures effectuées d'habitude.

## C. Repos hebdomadaire

L'employeur ne peut faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine, ce *repos hebdomadaire* doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien, soit une durée totale minimale de 35 heures.

## D. Les congés payés

Tout salarié en France a droit à 5 semaines de congés payés par an. Les congés peuvent être fractionnés mais **le congé principal doit être pris au cours de la période légale comprise entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre**. Le congé principal dure entre 12 et 24 jours (Ceci s'applique même aux salariés à temps partiel)<sup>23</sup>. **L'employeur peut imposer la période de prise de congés**. Il doit informer le salarié de cette période au moins deux mois avant le début de la période en question. Dans certaines circonstances ce délai peut être réduit à un mois. Un roulement est instauré dans l'entreprise concernant les périodes de prises de congés. Cette rotation dépend entre autre des fonctions et des catégories des salariés.

La 5<sup>e</sup> semaine peut être accolée au congé principal pour les travailleurs des DOM TOM ou d'Afrique du nord.  Sauf à démontrer qu'il a été dans l'impossibilité de les prendre, les congés non pris pendant la période adéquate sont perdus. Ils ne donnent pas lieu à une indemnisation pour le salarié.  **Il est important de noter que l'employeur n'a pas l'obligation d'autoriser le report des congés d'une année sur l'autre.**

 Dans le cas où l'employeur accepterait le report des congés d'une année sur l'autre, il est très fortement conseillé de demander que cette autorisation soit consignée dans un écrit.

### Le retour de congés

 Décaler sa date de retour est un réel problème, peu importe la raison mise en avant. **Le non-respect des dates de congés est constitutif d'une faute qui peut aller jusqu'au licenciement pour abandon de poste.**

<sup>20</sup> C. trav., art. L. 3121-10

<sup>21</sup> C. trav., art. L. 3121-35

<sup>22</sup> Droit social – Ed. Gualino - [D. Grandguillot](#)

<sup>23</sup> C. trav., art L.3141-18

## E. Le salaire minimum

« Le SMIC ou Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance correspond à un salaire horaire en dessous duquel, légalement, aucun salarié ne doit être payé. »<sup>24</sup>

# III. Obligations réciproques des salariés et des employeurs

## A. Obligations de l'employeur

- L'employeur a pour **obligation de procurer au salarié le travail convenu lors de l'embauche**. Ainsi, un employeur ne peut pas réduire la rémunération d'un salarié sous prétexte que, pendant un certain temps, il n'a pas été en mesure de lui fournir suffisamment de travail.

- Lorsque le port de **vêtement de travail est obligatoire et inhérent à l'emploi**, l'employeur doit assurer la charge de leur entretien.<sup>25</sup>

- **L'employeur doit verser le salaire** convenu qui est la contrepartie du travail fourni. Outre le salaire et ses accessoires, il doit payer les cotisations sociales : sécurité sociale, cotisations de chômage, retraite complémentaire en particulier.

- **Obligation de sécurité en matière d'hygiène et de sécurité.**

Aux termes de l'article L. 4141-2 du code du travail, l'employeur est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée à la sécurité pour tous les salariés qu'il embauche ainsi que ceux qui changent de poste de travail ou de technique.

- **Obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi** - L'article L. 1222-1 du code du travail impose à l'employeur d'exécuter de bonne foi le contrat de travail. Cette obligation signifie que l'employeur est tenu d'exécuter loyalement le contrat de travail.

- **Obligation de mettre en place un entretien professionnel tous les 2 ans** - L'employeur est tenu, à l'occasion de l'embauche d'un salarié, d'informer celui-ci qu'il bénéficiera tous les 2 ans d'un entretien professionnel. Cet entretien aura pour but d'étudier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il ne portera pas sur l'évaluation du travail du salarié.

## B. Obligations du salarié

- **Exécution du travail dans le respect du contrat et des directives de l'employeur**

Le salarié a l'obligation d'exécuter consciencieusement sa prestation de travail selon les conditions d'exécution déterminées par le régime de travail de l'entreprise (contrat de travail, convention collective, usages, règlement intérieur...) et le pouvoir de direction de l'employeur.

- **Obligation de fidélité**

Indépendamment de clause contractuelle, tout salarié est tenu pendant l'exécution de son contrat de travail à une obligation générale de loyauté ou fidélité à l'égard de son employeur. Cette obligation se traduit pour le salarié par l'interdiction, pendant toute la durée du contrat de travail, de tout acte contraire à l'intérêt de l'entreprise et celle d'exercer une activité directement concurrente de son employeur pour son propre compte ou pour le compte d'un autre employeur. L'obligation de loyauté subsiste pendant la période de suspension du contrat de travail mais aussi après la rupture du contrat sauf si le salarié a été dispensé de l'exécution du préavis.

- **Discretion, secret professionnel et secret de fabrication**

Durant l'exécution de son contrat de travail, le salarié est tenu de satisfaire à une obligation générale de discrétion et de secret professionnel. Toute divulgation de renseignements confidentiels ou de secrets professionnels est en principe constitutive d'une faute grave ou lourde.

- **Adaptation à l'évolution des emplois** l'obligation pour l'employeur d'adapter les salariés à l'évolution de leurs emplois a pour corollaire celle des salariés de s'adapter autant que faire se peut à cette évolution.

**Nota :** Toutefois, ce devoir d'adaptation trouve vite sa limite puisque, **toute modification du contrat de travail d'un salarié nécessite l'accord exprès de l'intéressé.**

<sup>24</sup> <http://www.pole-emploi.fr/candidat/connaitre-le-montant-du-smic-@/suarticle.jspz?id=38140>

<sup>25</sup> Cass. soc., 21 mai 2008

## IV. La santé au travail

### A. L'arrêt de travail pour maladie

La prescription d'un arrêt de travail par un médecin a pour conséquence de suspendre le contrat de travail. Le salarié est tenu d'aviser son employeur de l'interruption de son travail au moyen d'un certificat médical. L'usage est de considérer que l'employeur doit être averti dans les 2 jours à compter de la prescription de l'arrêt par son médecin.<sup>26</sup> Un délai autre peut être fixé par la convention collective ou le règlement intérieur.

**⚠** 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.

Le salarié doit adresser l'arrêt de travail à la CPAM dans les 48 heures qui suivent l'arrêt (il s'agit d'un délai légal). Le respect de ce délai conditionne le versement des indemnités journalières et, le cas échéant, l'ouverture du droit au maintien, par l'employeur, du salaire.<sup>27</sup> Le salarié doit prévenir son employeur des prolongations éventuelles ordonnées par son médecin traitant, dans les mêmes conditions que celles fixées pour l'arrêt initial.

#### - **Maintien du salaire**

Le salarié qui tombe malade est en général indemnisé pendant la durée de suspension de son contrat de travail par la Sécurité sociale et, le cas échéant, par son employeur ou un organisme de prévoyance.

Ces trois sources d'indemnisation ne s'ajoutent pas mais se complètent. Elles sont destinées à garantir au salarié un maintien total ou partiel de sa rémunération.

#### - **Arrêt de travail d'au moins 30 jours**

Le salarié doit bénéficier d'un examen par le médecin du travail après une absence d'au moins 30 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel. Cet examen doit avoir lieu au plus tard dans les huit jours qui suivent la reprise.<sup>28</sup>

### B. L'accident du travail

#### - **Faire constater médicalement l'accident**

La victime d'un accident du travail doit faire constater son état par un praticien de son choix. A l'occasion de cette consultation, la victime doit présenter la feuille d'accident que lui a, en principe, remise son employeur.

#### - **Information de l'employeur**

Lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail, il doit en informer l'employeur dans la journée où l'accident s'est produit ou, au plus tard, dans les 24 heures (sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motif légitime). La déclaration peut être faite de vive voix sur les lieux de l'accident. A défaut, elle doit être envoyée par lettre recommandée.<sup>29</sup>

#### - **Déclaration de l'accident à la CPAM en cas de carence de l'employeur ou en cas de rechute**

Si l'employeur ne déclare pas l'accident à la CPAM, la victime doit, pour sauvegarder ses droits, déclarer elle-même l'accident à la caisse dont elle dépend, dans un délai de deux ans, à charge pour la caisse d'en informer l'employeur par l'envoi du double de la déclaration.

#### - **Caractère obligatoire de la déclaration**

L'employeur ou l'un de ses préposés doit déclarer tout accident dont il a eu connaissance à la caisse primaire d'assurance-maladie (CPAM) dont relève la victime.<sup>30</sup> Cette déclaration doit être faite même en l'absence de prescription d'arrêt de travail.

#### - **Recours du salarié en cas de carence de l'employeur**

En cas de carence de l'employeur, la victime (ou ses ayants droit) dispose d'un délai de 2 ans à compter du jour de l'accident pour effectuer une déclaration directement à la CPAM.

#### - **Protection de l'emploi pendant l'arrêt**

En cas d'arrêt de travail faisant suite à un accident du travail, le contrat de travail de la victime est suspendu

<sup>26</sup> Rép. min. n° 162 : JOAN Q, 15 sept. 1997, p. 2979

<sup>27</sup> C. trav., art. L. 1226-1

<sup>28</sup> C. trav., art. R. 4624-23

<sup>29</sup> CSS art. L. 441-1 et R. 441-2

<sup>30</sup> CSS art. L. 441-2 et R. 441-1

et son emploi est, dans une certaine mesure, protégé. Ainsi, pendant toute cette période de suspension, il est interdit à l'employeur de rompre le contrat de travail (sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident).

- **Avant de se prononcer sur le caractère professionnel de l'accident**, la caisse primaire d'assurance-maladie dispose d'un délai de 30 jours pour procéder à une enquête. Ce délai court à compter de la réception de deux documents : la déclaration d'accident du travail d'une part, et le certificat médical initial, d'autre part.

#### **Certificat médical définitif**

Une fois la blessure guérie ou consolidée, le médecin établit un certificat médical définitif décrivant les séquelles éventuelles de l'accident.

### **E. L'inaptitude**

#### **« Reconnaissance de l'inaptitude**

L'inaptitude est obligatoirement établie par le médecin du travail (et non par le médecin traitant).

Elle est reconnue au terme de 2 examens médicaux espacés d'au moins 2 semaines, auxquels s'ajoutent des examens complémentaires, si nécessaire.

#### **Rédaction d'un avis d'inaptitude**

Le médecin du travail établit l'avis d'inaptitude, à l'occasion d'une visite médicale. L'inaptitude est totale ou partielle, temporaire ou définitive. Il propose, le cas échéant, des mesures individuelles telles que la mutation ou la transformation du poste.

#### **Recours contre l'avis**

Le salarié (ou l'employeur) peut contester l'avis du médecin du travail. Le recours est adressé dans un délai de 2 mois, par lettre recommandée avec avis de réception, à l'inspecteur du travail dont relève l'entreprise.

#### **Déclenchement de l'obligation de reclassement**

Lorsque l'inaptitude à reprendre l'emploi occupé précédemment est établie par le médecin du travail, l'employeur est tenu de proposer un autre emploi approprié aux capacités du salarié.

Les propositions de l'employeur doivent tenir compte des indications du médecin du travail.

L'employeur met en œuvre, si nécessaire, des mesures telles que la mutation, la transformation du poste de travail proposé ou l'aménagement du temps de travail.

Si le salarié refuse les propositions qui lui sont faites, il peut être licencié pour inaptitude.

À l'issue du délai de reclassement d'un mois, s'il n'est pas reclassé, il peut être licencié pour inaptitude.

Si, à l'issue de ce délai d'un mois, le salarié n'est ni reclassé, ni licencié, l'employeur doit alors verser le salaire correspondant à l'emploi occupé avant l'arrêt de travail. Le versement se poursuit jusqu'au reclassement ou licenciement. »<sup>31</sup>

### **F. la maladie professionnelle**

A la différence de l'accident du travail (qui est déclaré par l'employeur), la maladie professionnelle doit être déclarée par la victime à la caisse d'assurance maladie.<sup>32</sup> La caisse d'assurance maladie dispose d'un délai de 3 mois pour statuer sur le caractère professionnel de la maladie qui lui a été déclarée. Ce délai peut être prolongé pour cause d'enquête complémentaire.

## **V. Les litiges dans le cadre du contrat de travail**

### **A. Que faire en cas de comportement fautif de l'employeur ?**

- Consulter le délégué du personnel, se syndiquer
- En cas de besoin, se rendre à l'inspection du travail :
  - indiquer que l'on ne souhaite pas que le patron soit mis au courant de cette visite
  - exposer les faits dont on est victime

Si les faits relèvent de sa compétence, l'inspecteur du travail devrait se rendre dans l'entreprise et faire un contrôle général, poser beaucoup de questions au patron. L'inspecteur du travail prendra note des

<sup>31</sup> <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F726.xhtml>

<sup>32</sup> CSS art. L. 461-5.

désordres et établir un procès-verbal.

Si l'inspection du travail n'agit pas, le salarié peut écrire au préfet pour l'informer de la situation.

## **B. Les sanctions disciplinaires**

### **- Les sanctions professionnelles**

« Une sanction disciplinaire est une mesure prise par l'employeur à la suite d'agissements du salarié qu'il considère comme fautifs. Avant d'appliquer la sanction, l'employeur est tenu de respecter une procédure destinée à informer le salarié concerné et à lui permettre d'assurer sa défense. Si la sanction envisagée est le licenciement, la procédure de licenciement pour motif personnel doit être respectée. En cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction. »<sup>33</sup>

### **Les caractéristiques de la sanction disciplinaire**

La sanction disciplinaire doit être proportionnée à la faute commise.

À l'exception de l'avertissement, elle est de nature à affecter - immédiatement ou non - la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

L'employeur ne peut sanctionner deux fois la même faute.

La sanction disciplinaire peut être : un blâme, une mise à pied disciplinaire (sans salaire), une rétrogradation, une mutation, un licenciement pour faute réelle et sérieuse, un licenciement pour faute grave (sans préavis ni indemnité) ou lourde (ni préavis, ni indemnité, ni congés payés).

Les simples observations verbales ne sont pas considérées comme sanction disciplinaire.

### **La notification des sanctions**

Avant de prendre une sanction, autre qu'un avertissement, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable en précisant l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien. La convocation rappelle au salarié qu'il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Lors de l'entretien, l'employeur indique les motifs de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. La convocation à l'entretien et la notification de la sanction doivent être faites par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge. La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Le salarié est informé par écrit de la nature et des motifs de la sanction prononcée à son égard.

Lorsque les faits reprochés au salarié sont d'une particulière gravité et rendent impossible son maintien dans l'entreprise, l'employeur peut prendre à son encontre une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat (« mise à pied conservatoire »).

### **Comment contester une sanction ?**

Dans tous les cas (même à la suite d'un avertissement), le salarié a tout intérêt à présenter ses explications à l'employeur, par écrit ou par l'intermédiaire des représentants du personnel.

S'il s'estime injustement ou trop lourdement sanctionné, il peut saisir le conseil de prud'hommes. Celui-ci est, en effet, seul compétent pour apprécier la régularité de la procédure disciplinaire et pour décider si les faits reprochés au salarié justifient la sanction infligée. Il peut annuler la sanction, sauf s'il s'agit d'un licenciement pour lequel d'autres règles sont applicables. Si un doute subsiste, il profite au salarié. »<sup>34</sup>

<sup>33</sup> <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/sanctions-et-pouvoir-disciplinaire,111/la-sanction-disciplinaire,1011.html>

<sup>34</sup> <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/sanctions-et-pouvoir-disciplinaire,111/la-sanction-disciplinaire,1011.html>