

Droit social : relations individuelles

Leçon 10 : La santé au travail

Anaëlle DONNETTE

Table des matières

Section 1. La protection de la santé au travail.....	p. 2
§1. Les obligations relatives à la santé au travail.....	p. 2
§2. Les acteurs de la santé au travail.....	p. 3
Section 2. L'altération de la santé au travail.....	p. 4
§1. Les accidents du travail et les maladies professionnelles.....	p. 4
§2. Les accidents et maladies non professionnels.....	p. 5

« *Le travail c'est la santé, ne rien faire c'est la conserver* » ! Et pourtant... loin de s'améliorer, les conditions de travail se dégradent du fait de l'exposition à une nouvelle pénibilité et, par conséquent, du fait de l'apparition de nouveaux troubles.

Le nombre d'ATMP (accidents du travail et maladies professionnelles) augmente, et les sources sont variées : tabac, amiante, produits chimiques, bruit et RPS (risques psycho-sociaux : stress, violence, harcèlement). La montée en puissance des TMS (troubles musculo-squelettiques), des dépressions d'origine professionnelle (burn-out) et des suicides en témoigne.

En la matière, il faut relever **le passage d'une logique de réparation à une logique de prévention** dans les années 90.

Aujourd'hui, la santé au travail fait l'objet d'une législation importante, codifiée aux articles [L. 4111-1](#) et [s.](#) du Code du travail.

La protection de la santé au travail (Section 1) passe aussi par le respect d'un régime spécifique applicable au salarié dont l'état de santé se trouve altéré. Il nous faut alors étudier, aussi, **l'altération de la santé au travail** (Section 2).

Section 1. La protection de la santé au travail

Les obligations en matière de santé au travail se renforcent (§1), **les acteurs** de la santé au travail se diversifient (§2).

§1. Les obligations relatives à la santé au travail

Situation particulière d'un manquement par l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, **le harcèlement** a déjà fait l'objet de développements, cf. Leçon 9. Il s'agit maintenant de se consacrer aux autres obligations qui pèsent sur l'employeur, mais pas seulement, afin de protéger la santé des salariés.

L'article [L. 4121-1](#) du Code du travail pose une **obligation générale de sécurité**.

Il dispose que **l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs**. Ces mesures comprennent des **actions de prévention** des risques professionnels, des **actions d'information et de formation**, la **mise en place d'une organisation et de moyens adaptés**.

Cette obligation générale de sécurité est une **obligation de moyens renforcée**.

Mais l'employeur peut s'exonérer, en cas de survenance d'un risque professionnel, s'il démontre qu'il a accompli toutes les mesures imposées par le Code du travail pour assurer la santé et la sécurité des salariés (Cass. soc., 25 novembre 2015, n° [14-24.444](#)). L'employeur qui prend les mesures nécessaires et appropriées, après avoir été informé du mal-être d'un salarié, pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, ne peut se voir reprocher un manquement à son obligation de sécurité (Cass. soc., 9 avr. 2025, n° [23-22.121](#)).

En cas de manquement, sa responsabilité peut en revanche être engagée au titre de la faute inexcusable, retenue dès lors que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures de prévention et de protection nécessaires pour l'en préserver.

Remarque

Nb : La reconnaissance de la faute inexcusable permet au salarié d'obtenir une majoration de rente et la réparation intégrale de son préjudice.

En tout état de cause, l'employeur est donc tenu de mettre en place des mesures de prévention, d'information et de formation. Il doit à cet égard mettre en place une organisation et des moyens adaptés (art. [L. 4121-1](#) du C. trav.) et établir un **DUERP, document unique d'évaluation des risques professionnels**, permettant d'identifier et de classer les risques (art. [L. 4121-3-1](#) du C. trav.).

Le DUERP doit être mise à jour au moins une fois par an et lors de chaque modification des conditions de travail ou lors de l'apparition de nouveaux risques. Il doit être tenu à la disposition des représentants du personnel, à défaut des salariés, ainsi que du médecin du travail et de l'inspection du travail.

Remarque

Nb : Le CSE est consulté sur la mise en place du DUERP et sur sa mise à jour.

Le DUERP doit être conservé pendant 40 ans, et déposé sur un portail numérique dédié.

Remarque

A savoir :

Il existe un C2P – compte professionnel de prévention.

Chaque salarié exposé à un risque particulier (travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif, travail sous pression hyperbare, températures extrêmes, bruit) facteur de pénibilité cumule des points sur son C2P lui permettant de suivre une formation professionnelle qualifiante, de financer son passage à temps partiel sans perte de salaire ou d'anticiper son départ à la retraite.

§2. Les acteurs de la santé au travail

Les premiers acteurs de la protection de la santé au travail sont sans aucun doute **l'employeur**, dont on sait désormais qu'il est débiteur d'une obligation de sécurité de résultat particulièrement lourde (cf. *supra*).

Mais, naturellement, les salariés doivent eux-mêmes agir pour la préservation de leur santé et de leur sécurité au travail (art. [L. 4122-1](#) du C. trav.). Ils doivent donc se conformer aux règles relatives à la santé et à la sécurité. Les salariés sont par ailleurs titulaires **d'un droit d'alerte et d'un droit de retrait**. **Le salarié a en effet le droit de se retirer de toute 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** (art. [L. 4131-1](#) du C. trav.). L'employeur ne peut pas lui imposer de reprendre le travail tant que le danger persiste et il ne peut pas le sanctionner ou effectuer une retenue sur salaire. Le salarié doit signaler immédiatement à son employeur ou à son représentant la situation.

Enfin, **l'inspecteur du travail**, lors de ses contrôles, et surtout les **services de prévention et de santé au travail** ont évidemment un rôle à jouer dans la préservation de la santé au travail. Une place spécifique doit être réservée à **la médecine du travail** qui, au sein de l'entreprise, a trois missions principales :

- la gestion administrative et la tenue des documents médicaux,
- le suivi individuel de l'état de santé du salarié, donc l'accomplissement des visites médicales (visite d'information et de prévention, visite sur demande du salarié, visite d'aptitude), art. [L. 4624-1](#) et [s.](#) du C. trav.,
- le conseil des employeurs, des salariés et leurs représentants sur la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

Section 2. L'altération de la santé au travail

Un régime particulier de protection de la santé au travail est prévu par le Code du travail qui organise la **suspension du contrat de travail pour raison de santé**, cf. Leçons 6.

Le régime diffère selon que la maladie est d'origine professionnelle (§1), ou non (§2).

§1. Les accidents du travail et les maladies professionnelles

*« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, **l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail** à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise » (art. **L. 411-1** du C. sécu. soc.).*

Ainsi, **l'accident doit être en lien avec le travail, c'est à dire s'être produit sur les lieux et pendant les horaires de travail ou à l'extérieur mais en lien direct avec l'exécution de la prestation de travail.**

Précisant le texte, la jurisprudence définit l'accident de travail comme « *un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines dont il est résulté une **lésion corporelle*** ». **Cette lésion peut être physique ou psychologique** et ne se manifester que quelques temps après l'accident.

Par opposition à l'accident du travail qui suppose une action soudaine, **la maladie professionnelle est une intoxication lente sous l'effet répété de certaines substances ou émanations au contact desquelles ses activités professionnelles exposent de façon habituelle le travailleur.**

Les maladies contractées à l'occasion du travail sont qualifiées de professionnelles lorsqu'elles entrent dans le cadre des trois types de situations.

Il s'agit :

- soit d'une maladie désignée dans un des tableaux de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées de ce tableau, cette maladie étant alors présumée d'origine professionnelle ;
- soit, sur expertise individuelle, d'une maladie inscrite sur un tableau mais ne répondant pas aux conditions fixées par celui-ci ;
- soit d'une affection non désignée dans un tableau entraînant le décès ou une incapacité permanente de 25 % minimum.

Dans les deux derniers cas, on parle de maladie à caractère professionnelle et la caisse primaire reconnaît l'origine professionnelle de la maladie après avis motivé d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles qui suppose que le lien de causalité soit établi entre le travail et la maladie.

Pendant la suspension du contrat de travail, **le lien contractuel est maintenu** mais **le contrat de travail peut être rompu** si l'employeur justifie soit d'une **faute grave** de l'intéressé, soit de son **impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.**

Il n'existe donc pas d'interdiction absolue de rompre le contrat de travail pendant la phase de suspension causée par un accident du travail ou une maladie professionnelle (cf. Leçons 6 et 7).

Une visite médicale de reprise est obligatoire (C. trav., art. **R. 4624-31**) :

- après une maladie professionnelle ;
- après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail,
- après une absence de plus de 60 jours en cas de maladie ou d'accident non professionnel.

Seul le médecin du travail dont dépend le salarié est compétent.
La visite doit être effectuée lors de la reprise du travail, dans les 8 jours.
La visite de reprise met un terme à la suspension.

A l'issue de la visite, **soit le salarié est apte** et cette seule visite est obligatoire. Le salarié doit alors être réintégré dans son emploi. **Ou alors le salarié est inapte à reprendre son ancien emploi** et, faute de reclassement (sachant qu'il appartient au salarié inapte de prouver qu'une offre de reclassement est déloyale : Cass. soc., 4 sept. 2024, n° [22-24.005](#), et que l'employeur n'a pas à rechercher à reclasser si le médecin du travail mentionne dans son avis d'inaptitude que l'état de santé du salarié s'oppose à tout reclassement dans l'emploi : Cass. soc., 12 juin 2024, n° [23-13.522](#)), il sera licencié pour inaptitude (et bénéficiera du doublement des indemnités de licenciement), conformément aux articles [L. 1226-10](#) et [s.](#) du Code du travail (cf. Leçons 6 et 7).

§2. Les accidents et maladies non professionnels

Il n'y a pas de définition légale de l'accident non professionnel et de la maladie non professionnelle ; **la définition ne se précise donc que par opposition aux maladies et aux accidents d'origine professionnelle.**

Remarque

Nb :

Point de départ, le 1^{er} jour de l'arrêt de travail délivré par le médecin traitant.

La fin, le terme de l'arrêt si absence inférieure à 30 jours, la visite médicale de reprise si absence de plus de 30 jours.

Le principe est l'interdiction de résilier le contrat de travail pour raison de santé.

La portée du principe est toutefois limitée.

L'interdiction de résilier le contrat concerne l'employeur et non le salarié qui peut démissionner durant la suspension du contrat.

Ensuite, l'interdiction ne vise que la résiliation unilatérale. Elle n'exclut donc pas une résiliation conventionnelle.

Enfin, et surtout, un licenciement pourra exceptionnellement être prononcé. Trois catégories d'exceptions peuvent ici être identifiées (cf. Leçon 6). On peut ici les rappeler :

- La première correspond à **une rupture résultant d'une cause totalement indépendante de la maladie du salarié**. Ainsi, une cause économique peut être à l'origine de la rupture prononcée.
- La seconde correspond à **une rupture pour faute** qui peut être indépendante de la maladie elle-même mais prenant naissance pendant la suspension en raison du maintien des obligations du contrat. Il peut s'agir de la violation de l'obligation de loyauté pendant la période de suspension (actes de concurrence profitables).
- La troisième catégorie d'exceptions au principe d'interdiction du licenciement repose sur **le trouble apporté au bon fonctionnement de l'entreprise**.

Dès lors que les absences répétées ou que la prolongation de l'absence entraîne un trouble au bon fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut licencier le salarié à la condition toutefois d'apporter la preuve de la nécessité du remplacement définitif du salarié et de l'indiquer dans la lettre de licenciement.

A l'issue de la suspension, le salarié déclaré inapte peut être licencié (art. [L. 1226-2](#) et [s.](#) du C. trav.), cf. Leçons 6 et 7.

Remarque

Attention !

Pas de doublement des indemnités de licenciement...

Remarque

Nb : La loi protège également la femme au cours de sa grossesse et pendant la période qui entoure l'accouchement. Une procédure prévue aux articles [L. 1225-1 et s.](#) du Code du travail protège la femme enceinte dès lors qu'elle en a informé l'employeur. Cf. Leçon 6.