

LA PROTECTION DU MÉDECIN DU TRAVAIL au sein d'un service de prévention et de santé au travail interentreprises

EN CAS DE LICENCIEMENT

ETAPE 1 : L'entretien préalable au licenciement



Avant toute décision, l'employeur doit convoquer l'intéressé à un entretien préalable au licenciement dans les conditions de droit commun ([C.trav., art. L. 1232-2](#)).

Point de vigilance ! Aucune consultation d'instance ni saisine de l'administration ne peut intervenir avant la tenue de cet entretien préalable ([C.trav., art. R. 4623-18](#)).

ETAPE 2 : La consultation des instances compétentes du SPSTI



Le projet de licenciement doit être soumis pour avis ([C.trav., art. L. 4623-4](#)) :

- ▶ à la commission de contrôle du SPSTI ;
- ▶ et ([C.trav., art. R. 4623-18](#) ; [R. 4623-22](#)) au conseil d'administration.

Concernant les modalités de la consultation :

- ▶ le médecin du travail concerné est entendu par les instances avant qu'elles ne rendent leur avis ([C.trav., art. R. 4623-18](#)) ;
- ▶ le vote a lieu à bulletin secret et à la majorité des membres régulièrement convoqués, présents ou représentés ([C.trav., art. R. 4623-19](#)) ;
- ▶ chaque membre ne peut disposer du pouvoir que d'un seul autre membre ([C.trav., art. R. 4623-19](#)).

Point de vigilance ! En cas de mise à pied conservatoire, la consultation des instances compétentes doit intervenir dans un délai de 10 jours à compter de la mise à pied ([C.trav., art. R. 4623-20](#)).

ETAPE 3 : La demande d'autorisation auprès de l'inspecteur du travail

Le licenciement ne peut être prononcé qu'après autorisation expresse de l'inspecteur du travail dont dépend le SPSTI (**C.trav., art. L. 4623-5**), et ce même en cas de faute lourde (**Cass, soc, 6 juillet 2011, n° 10-13.805**).

La demande d'autorisation de licenciement :

- ▶ est transmise à l'inspecteur du travail dans les 15 jours suivant la délibération des instances consultées à l'étape 2 (**C.trav., art. R. 4623-20**), ou dans les 48h en cas de mise à pied (**C.trav., art. R. 4623-20**) ;
- ▶ est adressée par tout moyen conférant date certaine (**C.trav., art. R. 4623-20**) ;
- ▶ énonce les motifs du licenciement (**C.trav., art. R. 4623-20**) ;
- ▶ est accompagnée du procès-verbal de la réunion des instances consultées à l'étape 2 (**C.trav., art. R. 4623-20**).

En cas de faute grave, une mise à pied immédiate peut être prononcée dans l'attente de la décision de l'inspecteur du travail (**C.trav., art. L. 4623-5**). Si l'autorisation de licenciement est ensuite refusée, la mise à pied sera annulée de plein droit et tous ses effets seront supprimés.

ETAPE 4 : La décision de l'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail :

- ▶ procède à une enquête contradictoire, au cours de laquelle l'intéressé peut demander à être assisté par une personne de son choix appartenant au personnel du SPSTI (**C.trav., art. R. 4623-21**) ;
- ▶ sollicite l'avis du médecin-inspecteur du travail (**C.trav., art. L. 4623-5**) ;
- ▶ rend une décision motivée (**C.trav., art. R. 4623-22**) dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la demande de l'employeur. Ce délai est ramené à 8 jours en cas de mise à pied. Ces délais peuvent être prolongés si les nécessités de l'enquête le justifient (**C.trav., art. R. 4623-21**) ;
- ▶ notifie sa décision, par tout moyen conférant date certaine, à l'employeur, à l'intéressé, au conseil d'administration et à la commission de contrôle (**C.trav., art. R. 4623-22**).

A partir de cette étape, le licenciement peut être notifié, par l'employeur, à l'intéressé. Cela marque le point de départ du préavis.

On notera qu'à défaut d'autorisation préalable, le licenciement serait entaché de nullité.

ETAPE 5 : La contestation de la décision de l'inspecteur du travail

L'employeur ou le médecin du travail peuvent contester la décision de l'inspecteur du travail (**C.trav., art. R. 4623-24**) :

- ▶ soit par un recours hiérarchique devant le ministre compétent, puis, le cas échéant, devant le juge administratif ;
- ▶ soit par un recours contentieux directement devant le juge administratif.

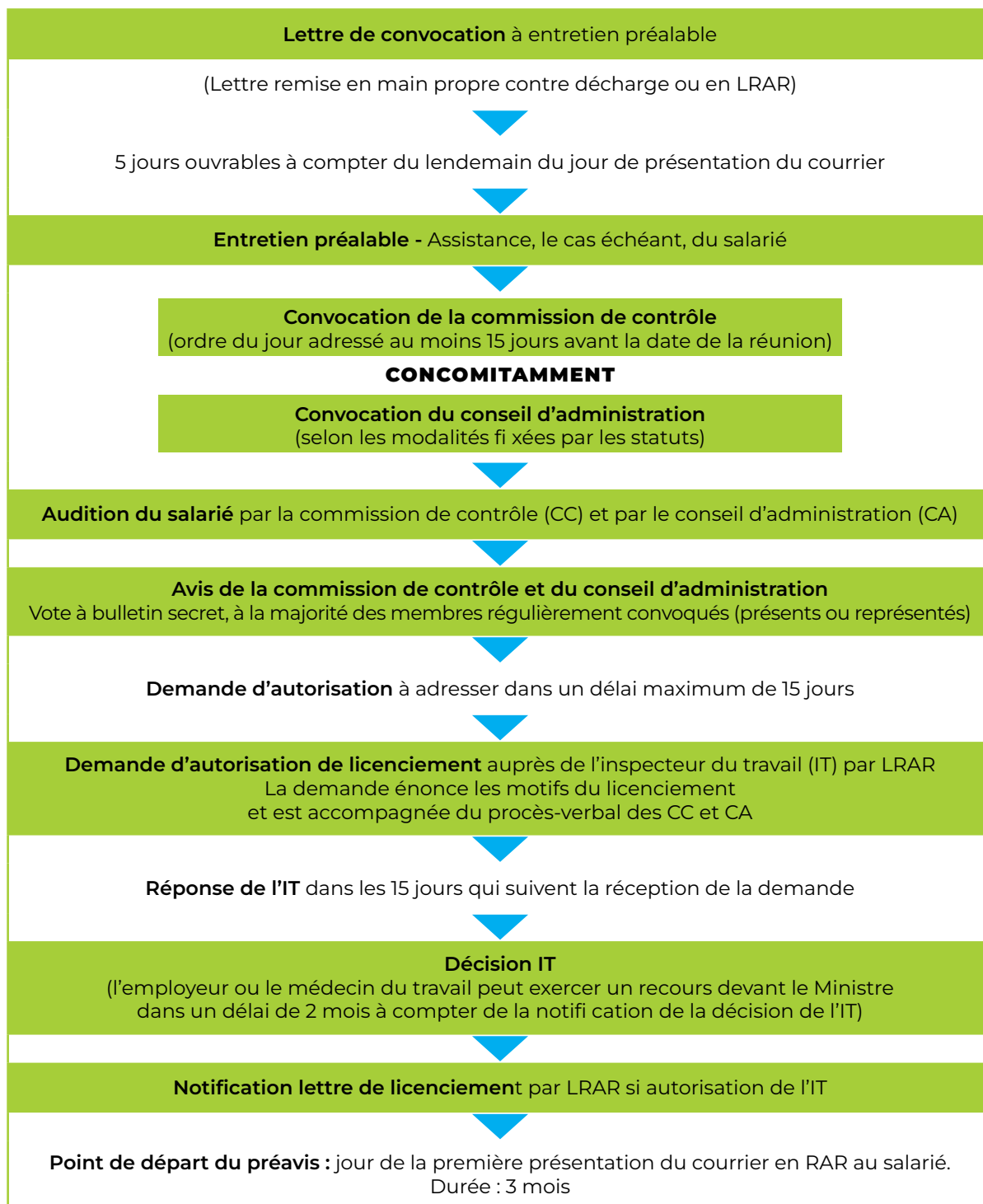
En tout état de cause, le recours doit être formé dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision contestée (**C.trav., art. R. 4623-24**).

L'absence de réponse pendant un délai de 4 mois vaut décision implicite de rejet (**C.trav., art. R. 4623-24**).

Si la décision autorisant le licenciement est annulée, le médecin du travail a le droit (**C.trav., art. L. 4623-6 ; L. 4623-7**) :

- ▶ de demander, dans un délai de 2 mois, sa réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent, conformément à **l'article L. 2422-1 du Code du travail**, et au paiement d'une indemnité réparant l'intégralité du préjudice subi entre le licenciement et la réintégration ;
- ▶ s'il ne demande pas sa réintégration, au paiement d'une indemnité correspondant à l'intégralité du préjudice subi entre le licenciement et l'expiration du délai de 2 mois.

LICENCIEMENT DU MÉDECIN DU TRAVAIL



EN CAS DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

ETAPE 1 : L'entretien préalable à la rupture conventionnelle



Avant toute décision mutuelle, l'employeur et le salarié doivent convenir du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens en cours desquels ils peuvent se faire assister dans les conditions prévues à **l'article L. 1237-12 du Code du travail**.

Point de vigilance ! L'absence d'entretien(s) entraîne la nullité de la convention (**Cass. soc., 1^{er} décembre 2016, n° 15-21.609**).

ETAPE 2 : La consultation des instances compétentes du SPSTI



Le projet de rupture doit être soumis pour avis (**C.trav., art. R. 4623-18**) :

- ▶ à la commission de contrôle du SPSTI ;
- ▶ et au conseil d'administration.

Concernant les modalités de la consultation :

- ▶ le médecin du travail concerné est entendu par les instances avant qu'elles ne rendent leur avis (**C.trav., art. R. 4623-18**) ;
- ▶ le vote a lieu à bulletin secret et à la majorité des membres régulièrement convoqués, présents ou représentés (**C.trav., art. R. 4623-19**) ;
- ▶ chaque membre ne peut disposer du pouvoir que d'un seul autre membre (**C.trav., art. R. 4623-19**).

Point de vigilance ! La consultation intervient dès que la rupture conventionnelle est envisagée (**C.trav., art. R. 4623-18**).

ETAPE 3 : L'établissement de la convention de rupture



Les parties sont tenues d'établir une convention :

- ▶ faisant état des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie (**C.trav., art. L. 1237-11**), dont le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (**C.trav., art. L. 1237-13**) et la date de rupture du contrat de travail laquelle ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation donnée par l'inspecteur du travail (**C.trav., art. L. 1237-13** et **L. 1237-15**) ;
- ▶ signée par eux (**C.trav., art. L. 1237-11**).

A compter de la date de signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation dans les conditions prévues à **l'article L. 1237-13 du Code du travail**.

ETAPE 4 : La demande d'autorisation auprès de l'inspecteur du travail



A l'issue de délai de rétractation mentionné à l'étape 3, la rupture conventionnelle doit être soumise, non pas à l'homologation de l'autorité administrative comme c'est le cas en principe, mais à l'autorisation de l'inspecteur du travail (**C.trav., art. L. 1237-15**).

ETAPE 5 : La décision de l'inspecteur du travail



L'inspecteur du travail :

- ▶ procède à une enquête contradictoire, au cours de laquelle l'intéressé peut demander à être assisté par une personne de son choix appartenant au personnel du SPSTI (**C.trav., art. R. 4623-21**) ;
- ▶ s'assure de la liberté du consentement des parties (**C.trav., art. L. 1237-11**) ;
- ▶ sollicite l'avis du médecin-inspecteur du travail (**C.trav., art. L. 1237-15**) ;
- ▶ rend une décision motivée (**C.trav., art. R. 4623-22**) dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la demande de l'employeur. Ce délai peut être prolongé si les nécessités de l'enquête le justifient (**C.trav., art. R. 4623-21**) ;
- ▶ notifie sa décision, par tout moyen conférant date certaine, à l'employeur, à l'intéressé, au conseil d'administration et à la commission de contrôle (**C.trav., art. R. 4623-22**).

On notera qu'en cas de nullité de la rupture conventionnelle, celle-ci produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (**Cass soc., 30 mai 2018, n° 16-15.273**).

ETAPE 6 : La contestation de la décision de l'inspecteur du travail



L'employeur ou le médecin du travail peuvent contester la décision de l'inspecteur du travail (**C.trav., art. R. 4623-24**) :

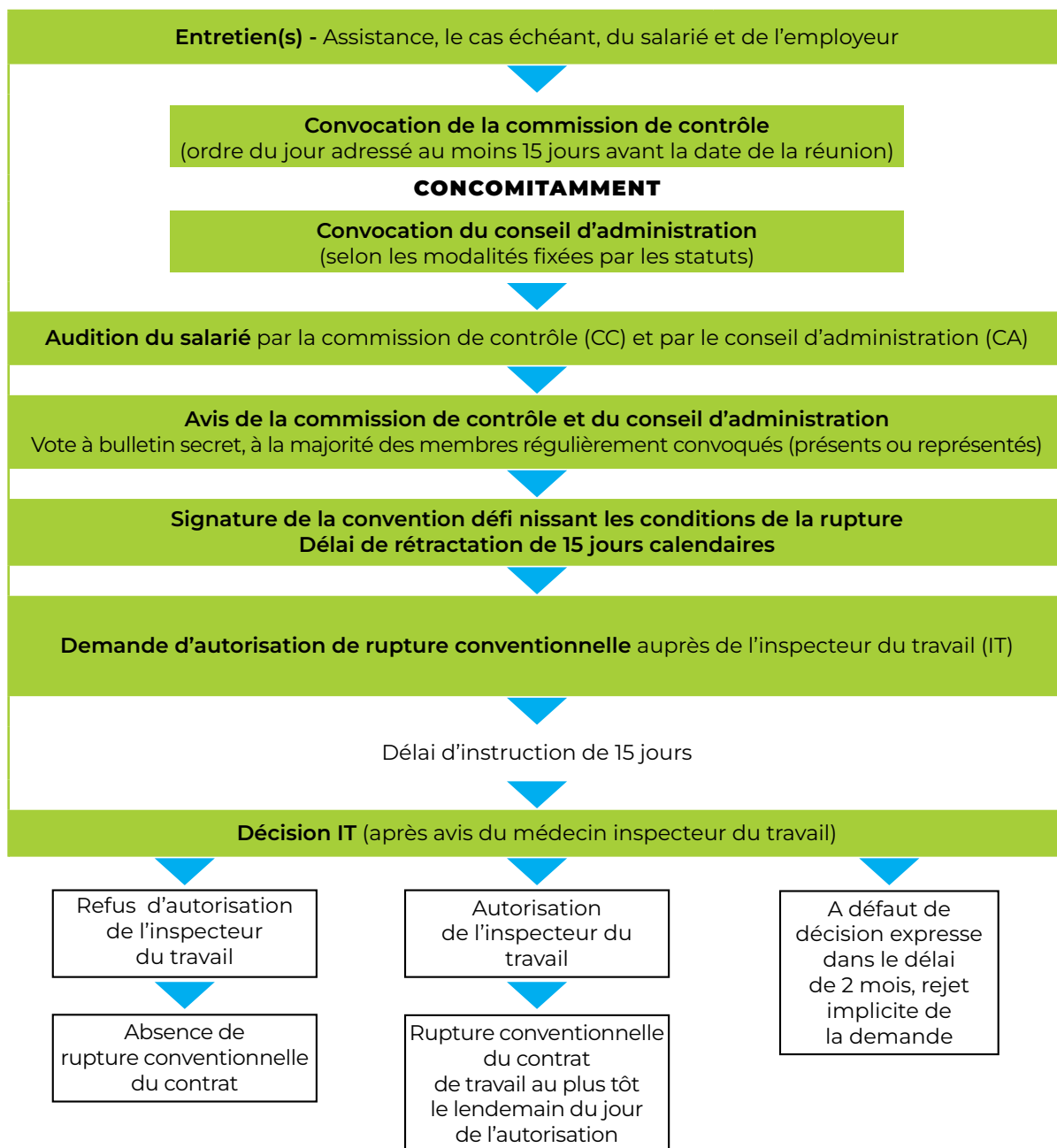
- ▶ soit par un recours hiérarchique devant le ministre compétent, puis, le cas échéant, devant le juge administratif ;
- ▶ soit par un recours contentieux directement devant le juge administratif.

En tout état de cause, le recours doit être formé dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision contestée (**C.trav., art. R. 4623-24**).

L'absence de réponse pendant un délai de 4 mois vaut décision implicite de rejet (**C.trav., art. R. 4623-24**).

En cas d'annulation de l'autorisation délivrée par l'inspecteur du travail, la rupture conventionnelle signée entre le médecin du travail et son employeur est nulle (**Cass, soc, 15 mai 2019, n° 17-28.547**).

RUPTURE CONVENTIONNELLE DU MÉDECIN DU TRAVAIL



EN CAS DE RUPTURE ANTICIPÉE OU DE NON-RENOUVELLEMENT DU CDD

ETAPE 1 : La rupture du CDD envisagée

L'employeur ne peut se prévaloir de la cessation anticipée d'un CDD qu'en cas (**C.trav., art. L. 1243-1**) :

- ▶ de faute grave du salarié ;
- ▶ d'inaptitude, d'origine professionnelle ou non ;
- ▶ de force majeure, laquelle relève de circonstances extérieures, imprévisibles et insurmontables rendant la poursuite du contrat de travail impossible.



Quant à lui, le médecin du travail peut se prévaloir de la cessation anticipée du CDD lorsqu'il justifie de la conclusion d'un CDI (**C.trav., art. L. 1243-2**).

La procédure qui suit ne concerne que 3 hypothèses (**C.trav., art. L. 4623-5-1**) :

- ▶ la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée, à l'initiative de l'employeur, en raison d'une faute grave ;
- ▶ la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée, à l'initiative de l'employeur, en raison de l'inaptitude médicale ;
- ▶ l'arrivée à terme du contrat de travail à durée déterminée qui comporte une clause de renouvellement.

Ainsi, en cas de force majeure, d'accord mutuel des parties ou de rupture à l'initiative du salarié, et à défaut de texte de sens contraire, la rupture du CDD est libre.

ETAPE 2 : La consultation des instances compétentes du SPSTI

Le projet de rupture doit être soumis pour avis (**C.trav., art. R. 4623-18**) :

- ▶ à la commission de contrôle du SPSTI ;
- ▶ et au conseil d'administration.

Concernant les modalités de la consultation :



- ▶ le médecin du travail concerné est entendu par les instances avant qu'elles ne rendent leur avis (**C.trav., art. R. 4623-18**) ;
- ▶ le vote a lieu à bulletin secret et à la majorité des membres régulièrement convoqués, présents ou représentés (**C.trav., art. R. 4623-19**) ;
- ▶ chaque membre ne peut disposer du pouvoir que d'un seul autre membre (**C.trav., art. R. 4623-19**).

Point de vigilance ! En cas de mise à pied conservatoire, la consultation des instances compétentes doit intervenir dans un délai de 10 jours à compter de la mise à pied (**C.trav., art. R. 4623-20**).

ETAPE 3 : La demande d'autorisation auprès de l'inspecteur du travail

Le licenciement ne peut être prononcé qu'après autorisation expresse de l'inspecteur du travail dont dépend le SPSTI ([C.trav., art. L. 4623-5-1](#)).

La demande d'autorisation de licenciement :

- ▶ est transmise à l'inspecteur du travail dans les 15 jours suivant la délibération des instances consultées à l'étape 2 ([C.trav., art. R. 4623-20](#)), ou dans les 48h en cas de mise à pied ([C.trav., art. R. 4623-20](#));
- ▶ est adressée par tout moyen conférant date certaine ([C.trav., art. R. 4623-20](#));
- ▶ énonce les motifs du licenciement ([C.trav., art. R. 4623-20](#));
- ▶ est accompagnée du procès-verbal de la réunion des instances consultées à l'étape 2 ([C.trav., art. R. 4623-20](#)).

En cas de faute grave, une mise à pied immédiate peut être prononcée dans l'attente de la décision de l'inspecteur du travail ([C.trav., art. L. 4623-5-1 lequel renvoi à L. 4623-5](#)). Si l'autorisation de rupture du CDD est refusée, la mise à pied est annulée de plein droit et tous ses effets sont supprimés.

ETAPE 4 : La décision de l'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail :

- ▶ procède à une enquête contradictoire, au cours de laquelle l'intéressé peut demander à être assisté par une personne de son choix appartenant au personnel du SPSTI ([C.trav., art. R. 4623-21](#));
- ▶ sollicite l'avis du médecin-inspecteur du travail ([C.trav., art. L. 4623-5-1](#));
- ▶ rend une décision motivée ([C.trav., art. R. 4623-22](#)) dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la demande de l'employeur. Ce délai est ramené à 8 j en cas de mise à pied. Ces délais peuvent être prolongés si les nécessités de l'enquête le justifient ([C.trav., art. R. 4623-21](#));
- ▶ notifie sa décision, par tout moyen conférant date certaine, à l'employeur, à l'intéressé, au conseil d'administration et à la commission de contrôle ([C.trav., art. R. 4623-22](#)).

A partir de cette étape, la rupture du CDD peut être notifiée, par l'employeur, à l'intéressé.

On notera ici que les dispositions applicables aux médecins du travail sont silencieuses quant aux conséquences à donner à une rupture notifiée sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail. En cas de nullité, cette dernière n'a pas pour effet de rétablir les relations contractuelles entre l'employeur et le médecin du travail. Elle ouvre simplement droit à une indemnité au titre de la violation du statut protecteur dont le montant est égal aux salaires qu'il aurait dû percevoir entre l'échéance de son contrat CDD et la fin de la période de protection ([Cass, soc, 5 juin 2019, n°17-24.193](#)).

Enfin, que se passe-t-il lorsque l'inspecteur du travail répond après la date du terme du contrat alors que les parties s'étaient initialement entendues sur une date précise de fin de contrat ? La question reste en suspens.

ETAPE 5 : La contestation de la décision rendue par l'inspecteur du travail

L'employeur ou le médecin du travail peuvent contester la décision de l'inspecteur du travail (**C.trav., art. R. 4623-24**) :

- ▶ soit par un recours hiérarchique devant le ministre compétent, puis, le cas échéant, devant le juge administratif ;
- ▶ soit par un recours contentieux directement devant le juge administratif.

En tout état de cause, le recours doit être formé dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision contestée (**C.trav., art. R. 4623-24**).

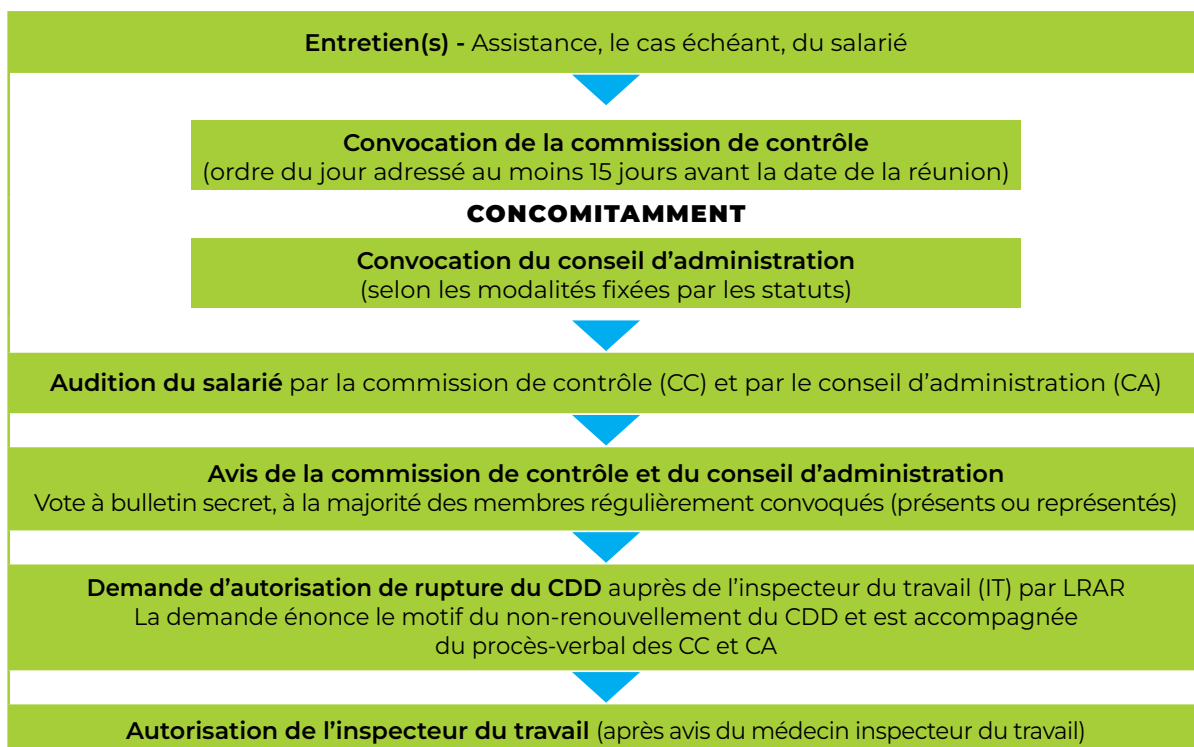
L'absence de réponse pendant un délai de 4 mois vaut décision implicite de rejet (**C.trav., art. R. 4623-24**).

On notera ici également que les dispositions applicables aux médecins du travail sont silencieuses quant aux conséquences à donner à l'annulation de la décision autorisant la rupture anticipée ou le non-renouvellement du CDD. En cas de nullité, cette dernière n'a pas pour effet de rétablir les relations contractuelles entre l'employeur et le médecin du travail. Elle ouvre simplement droit à une indemnité au titre de la violation du statut protecteur dont le montant est égal aux salaires qu'il aurait dû percevoir entre l'échéance de son contrat CDD et la fin de la période de protection (**Cass, soc, 5 juin 2019, n°17-24.193**).

RUPTURE DU CDD DU MÉDECIN DU TRAVAIL AVANT L'ÉCHÉANCE DU TERME, pour faute grave ou inaptitude



RUPTURE DU CDD DU MÉDECIN DU TRAVAIL AU TERME DU CONTRAT, lorsqu'il comprend une clause de renouvellement



EN CAS D'ARRIVÉE À TERME DU CDD

ETAPE 1 : L'anticipation de l'arrivée à terme du contrat



Selon **l'article L. 1243-5 du Code du travail**, le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme. Ce principe ne fait cependant pas obstacle à l'application de la protection relative à la rupture du contrat de travail à durée déterminée des salariés médecins du travail (**C.trav., art. L. 4623-5-2**).

ETAPE 2 : La demande d'autorisation auprès de l'inspecteur du travail



Pour que l'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée entraîne sa rupture, l'employeur est tenu de saisir l'inspecteur du travail dont dépend le SPSTI (**C.trav., art. L. 4623-5-2**).

La demande intervient un mois avant l'arrivée du terme (**C.trav., art. L. 4623-5-2**) et est adressée par tout moyen conférant date certaine (**C.trav., art. R. 4623-20**).

ETAPE 3 : La décision de l'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail :



- ▶ est chargé de constater que l'arrivée du terme du CDD n'est pas en lien avec l'exercice des missions de médecin du travail et ne constitue pas une mesure discriminatoire (**C.trav., art. L. 4623-5-2**) ;
- ▶ procède à une enquête contradictoire, au cours de laquelle l'intéressé peut demander à être assisté par une personne de son choix appartenant au personnel du SPSTI (**C.trav., art. R. 4623-21**) ;
- ▶ statue avant la date du terme du contrat (**C.trav., art. L. 4623-5-2**).
- ▶ rend une décision motivée (**C.trav., art. R. 4623-22**) laquelle est notifiée, par tout moyen conférant date certaine, à l'employeur, à l'intéressé, au conseil d'administration et à la commission de contrôle (**C.trav., art. R. 4623-22**).

A partir de cette étape, l'arrivée du terme du CDD entraîne sa rupture.

On notera ici que les dispositions applicables aux médecins du travail sont silencieuses quant aux conséquences à donner à une rupture du CDD intervenue sans constat préalable de l'inspecteur du travail : la nullité paraît difficile à envisager, le contrat étant, en tout état de cause, arrivé à son terme.

ETAPE 4 : La contestation de la décision rendue par l'inspecteur du travail

L'employeur ou le médecin du travail peuvent contester la décision de l'inspecteur du travail (**C.trav., art. R. 4623-24**) :

- ▶ soit par un recours hiérarchique devant le ministre compétent, puis, le cas échéant, devant le juge administratif ;
- ▶ soit par un recours contentieux directement devant le juge administratif.

En tout état de cause, le recours doit être formé dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision contestée (**C.trav., art. R. 4623-24**).

L'absence de réponse pendant un délai de 4 mois vaut décision implicite de rejet (**C.trav., art. R. 4623-24**).

Si la décision constatant la rupture du CDD est annulée, la nullité de ladite rupture paraît difficile à envisager, le contrat étant, en tout état de cause, arrivé à son terme.

RUPTURE DU CDD DU MÉDECIN DU TRAVAIL

AU TERME du contrat de travail, sans clause de renouvellement

Saisine de l'inspecteur du travail 1 mois avant l'arrivée du terme

Constatation de l'inspecteur du travail avant la date du terme du contrat

Observation

Cette procédure suppose que la durée du contrat soit au moins égale à 1 mois.

EN CAS DE TRANSFERT DU CONTRAT DE TRAVAIL

ETAPE 1 : La modification dans la situation juridique de l'employeur

En application de **l'article L. 1224-1 du Code du travail**, lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise : on parle de transfert des contrats de travail.

Lorsque le transfert, compris dans un transfert partiel d'un SPSTI, concerne le contrat d'un médecin du travail, il ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail dont dépend le SPSTI (**C.trav., art. L. 4623-5-3**).

Point de vigilance ! **L'article L. 4623-5-3 du Code du travail** ne vise explicitement que les cas de transfert partiel d'un SPSTI. Dès lors, dans les cas où le transfert d'un SPSTI serait total, la procédure suivante ne semble pas s'appliquer de sorte que l'autorisation préalable auprès de l'inspection du travail ne serait pas requise.

ETAPE 2 : La demande d'autorisation auprès de l'inspecteur du travail

La demande d'autorisation de transfert est adressée à l'inspecteur du travail par lettre recommandée avec avis de réception 15 jours avant la date arrêtée pour le transfert (**C.trav., art. R. 4623-23**).

ETAPE 3 : La décision de l'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail :

- ▶ procède à une enquête contradictoire, au cours de laquelle l'intéressé peut demander à se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel du SPSTI (**C.trav., art. R. 4623-21**) ;
- ▶ s'assure que le transfert n'est pas en lien avec l'exercice des missions du médecin du travail et ne constitue pas une mesure discriminatoire (**C.trav., art. L. 4623-5-3**) ;
- ▶ sollicite l'avis du médecin-inspecteur du travail (**C.trav., art. L. 4623-5-3**) ;
- ▶ rend une décision motivée (**C.trav., art. R. 4623-22**) dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la demande de l'employeur. Ce délai peut être prolongé si les nécessités de l'enquête le justifient (**C.trav., art. R. 4623-21**) ;
- ▶ notifie sa décision, par tout moyen conférant date certaine, à l'employeur, à l'intéressé, au conseil d'administration et à la commission de contrôle (**C.trav., art. R. 4623-22**).

A partir de cette étape, le transfert du contrat de travail peut être notifié, par l'employeur, à l'intéressé.

On notera ici que les dispositions applicables aux médecins du travail sont silencieuses quant aux conséquences à donner à un transfert de contrat de travail intervenu sans autorisation préalable. Il est toutefois possible de considérer que, conformément à **l'article L. 2421-9 du Code du travail**, lequel s'applique aux salariés protégés en raison de l'exercice d'un mandat, « *Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur propose au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise.* ».

ETAPE 4 : La contestation de la décision rendue par l'inspecteur du travail

Selon **l'article R. 4623-23 du Code du travail**, « Lors du transfert partiel de l'entreprise ou de l'établissement auquel appartient le médecin du travail, seules les dispositions des **articles R. 4623-21 et R. 4623-22** s'appliquent. ». Cette disposition ne semble pas faire échec au droit, de l'employeur et du salarié, de contester la décision rendue par l'inspecteur du travail. En effet, **l'article R. 4623-34** du même code dispose que « Le ministre peut annuler ou réformer la décision de l'inspecteur du travail mentionnée à **l'article R. 4623-22** sur le recours de l'employeur ou du médecin du travail. ».

L'employeur ou le médecin du travail peuvent contester la décision de l'inspecteur du travail (**C.trav., art. R. 4623-24**) :

- ▶ soit par un recours hiérarchique devant le ministre compétent, puis, le cas échéant, devant le juge administratif ;
- ▶ soit par un recours contentieux directement devant le juge administratif.

En tout état de cause, le recours doit être formé dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision contestée (**C.trav., art. R. 4623-24**).

L'absence de réponse pendant un délai de 4 mois vaut décision implicite de rejet (**C.trav., art. R. 4623-24**).

Si la décision autorisant le transfert du contrat est annulée, les dispositions applicables aux médecins du travail sont silencieuses quant aux conséquences à y donner. Il est toutefois possible de considérer que, conformément à **l'article L. 2421-9 du Code du travail**, lequel s'applique aux salariés protégés en raison de l'exercice d'un mandat, « Si l'autorisation de transfert est refusée, l'employeur propose au salarié un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente dans un autre établissement ou une autre partie de l'entreprise. ».

EN CAS DE RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI OU DE MISE À LA RETRAITE

En principe, la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur au cours ou au terme de la période d'essai est libre, sauf à respecter un délai de prévenance prévu à l'article L. 1221-25 du Code du travail.

Concernant la mise à la retraite du salarié par l'employeur, ses modalités sont prévues par les articles L. 1237-5 et suivants du même code, lesquels prévoient l'âge plancher ainsi que le préavis à respecter, sous peine que la rupture du contrat de travail par l'employeur soit requalifiée de licenciement.

Or, selon la jurisprudence, « *Les dispositions légales qui assurent une protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun à certains salariés* » doit être suivie lorsque le salarié médecin du travail est mis à la retraite (**Cass, crim, 2 février 1982, n° 81-91.352**) ou lorsque son contrat de travail est rompu pendant la période d'essai (**Cass, soc, 26 octobre 2005, n° 03-44.585**).

Plus précisément, il convient d'appliquer **l'article R. 4623-20 du Code du travail** (anciennement R. 241-31) lequel renvoi notamment à la procédure applicable en matière de licenciement (voir la procédure exposée plus haut).