

Et si votre salarié travaille durant un arrêt maladie ?



© 2026 Les Echos Publishing

Tous les employeurs sont tenus à une obligation de santé et de sécurité à l'égard de leurs salariés. Ce qui implique, notamment, qu'ils doivent respecter leur droit au repos durant leurs arrêts de travail, autrement dit qu'ils ne les sollicitent pas pour travailler pendant cette période. Car dans un tel cas, les salariés ont automatiquement droit à des dommages-intérêts en justice sans avoir à prouver que cette situation leur a causé un préjudice.

Rappel : pour les juges, le salarié a également droit à des dommages-intérêts, sans avoir à prouver l'existence d'un préjudice, lorsque son employeur lui demande de travailler pendant un congé de maternité ou lorsqu'il ne respecte pas la durée quotidienne maximale de travail, la durée hebdomadaire maximale du travail de nuit ou encore ses temps de pause.

Mais qu'en est-il lorsqu'un salarié travaille, de sa propre initiative, durant un arrêt de travail ? Réponse de la Cour de cassation.

Pas de réparation automatique !

Dans cette affaire, une salariée occupant le poste de responsable des secrétaires dans un centre ophtalmologique avait été licenciée pour inaptitude d'origine non professionnelle. Contestant son licenciement en justice, elle

avait réclamé à son employeur des dommages-intérêts au motif qu'elle avait travaillé durant un arrêt de travail pour maladie.

Saisies du litige, la Cour d'appel de Reims, puis la Cour de cassation, avaient refusé sa demande. Et pour cause, il avait été démontré que la salariée avait, durant son arrêt de travail, travaillé de sa propre initiative, autrement dit sans aucune sollicitation de la part de son employeur. Pour les juges, elle ne pouvait donc pas obtenir de dommages-intérêts sans prouver que cette situation lui avait causé un préjudice. Un préjudice dont la salariée n'avait établi ni « la réalité » ni « la consistance ».

Conseil : pour se ménager une preuve en cas de litige, les employeurs ont tout intérêt à prendre différentes mesures d'organisation du travail durant les arrêts de travail de leurs salariés, comme, par exemple, un accès à leur poste professionnel temporairement encadré ou une redistribution des dossiers initialement confiés au salarié concerné à ses collègues.

[Cassation sociale, 1er juillet 2026, n° 25-15732](#)

© 2026 Les Echos Publishing