

L'EMPLOYEUR A-T-IL L'OBLIGATION DE TENIR COMPTE DES PRÉCONISATIONS DU MÉDECIN DU TRAVAIL ?

Chaque semaine, L'appel expert, service de renseignement juridique par téléphone du groupe Lefebvre Sarrut, répond à une question pratique que se posent les services RH.

L'employeur est-il tenu de prendre en compte les préconisations du médecin du travail à la suite d'une visite médicale d'un salarié ?

L'article [L.4624-6 du code du travail](#) précise que « *l'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail [...]. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite* ».

Ainsi, à défaut de tenir compte des recommandations du médecin du travail, l'employeur engagerait sa responsabilité - et s'exposerait à une éventuelle faute inexcusable - si le salarié était de nouveau exposé à un problème en vertu de son obligation de sécurité. Un [arrêt du 27 septembre 2017](#) rappelle cette règle.

Dans cette affaire, un chef d'équipe façadier a été déclaré, lors de l'examen médical d'embauche, apte à son poste par le médecin du travail avec recommandation du port de support de poignet. Par la suite, il a été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail. L'employeur qui n'avait pas procédé à cet aménagement de poste avait manqué à son obligation de sécurité de résultat, juge la Cour de cassation.

L'employeur peut-il obliger le salarié à reprendre son poste qui n'aurait pas été aménagé ?

L'employeur ne peut pas contraindre le salarié à reprendre son poste en l'état. Le refus du salarié ne peut dès lors pas être considéré comme une faute. Un [arrêt du 23 septembre 2009](#) illustre cette règle.

Dans cette affaire, l'employeur avait invité la salariée à reprendre son poste ou un autre qui n'étaient conformes à l'avis émis par le médecin du travail lors de la visite de reprise.

Le médecin du travail avait indiqué clairement que les postes proposés étaient en inadéquation avec l'état de santé de la salariée. Dès lors, le refus de cette dernière ne constituait pas une faute.

L'employeur peut-il licencier le salarié s'il est dans l'impossibilité d'aménager le poste ?

Le licenciement du salarié ne peut pas reposer sur l'impossibilité de mettre en œuvre les préconisations du médecin du travail car il serait lié à l'état de santé du salarié (seule l'inaptitude le permet).

Dans un [arrêt du 25 janvier 2011](#), la Cour de cassation estime ainsi qu'un salarié avait fait l'objet d'une mesure discriminatoire directe en matière de renouvellement de contrat en raison de son état de santé. L'employeur avait estimé que les aménagements demandés par le médecin du travail impliquaient une rigidité incompatible avec les souplesses nécessaires à l'efficacité de son travail et relevant de la nature même du poste.

Comment l'employeur peut-il alors résoudre ce problème ?

L'article L.4624-6 du code du travail indique « *qu'en cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite* ». L'employeur peut solliciter de nouveau le médecin du travail afin d'évaluer avec lui les possibilités d'évolution par rapport à l'aménagement initialement préconisé. Il peut aussi lui demander s'il est possible de modifier l'avis d'aptitude avec réserves en avis d'inaptitude. Un dialogue avec le médecin du travail doit dans tous les cas être engagé.

L'employeur peut également saisir le conseil de prud'hommes, comme le permettent les articles [L.4624-7](#) et [R.4624-45 du code du travail](#), selon une procédure accélérée. L'employeur doit saisir le conseil de prud'hommes dans un délai de 15 jours suivant la notification de l'avis du médecin du travail. La décision des juges remplacera alors l'avis du médecin du travail. L'employeur doit dans tous les cas faire preuve de célérité dès lors que l'avis du médecin du travail lui est notifié.

Florence Mehrez

<https://www.actuel-hse.fr/content/l'employeur-t-il-lobligation-de-tenir-compte-des-preconisations-du-medecin-du-travail-0>