



Le médecin du travail interdit de porter les chaussures de sécurité

Conseils pratiques publié le 18/06/2020, vu 19041 fois, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

L'employeur doit se plier aux réserves qui accompagnent l'avis d'aptitude rendu par le médecin du travail, même quand elles semblent totalement incompatibles avec le poste qu'occupe le salarié.

A l'issue de l'examen médical du salarié, le médecin du travail indique s'il est apte à occuper son poste.

Il peut être apte, inapte, ou apte avec des réserves. C'est cette dernière situation qui nous intéresse ici.

Le médecin du travail rend parfois des avis d'aptitude avec des réserves qui semblent incompatibles avec la configuration du poste qu'occupe le salarié. A tel point qu'un avis d'inaptitude aurait semblé plus adapté.

Un exemple est l'avis d'aptitude avec pour réserve : non-port des chaussures de sécurité.

Comment l'employeur doit-il réagir ?

L'employeur doit-il appliquer l'avis d'aptitude avec réserve alors qu'il viole la réglementation sur le port des chaussures de sécurité ?

L'employeur a plusieurs options :

D'une part s'il estime que les constatations médicales du médecin du travail sont erronées, il peut saisir le Conseil de prud'hommes pour contester son avis.

D'autre part il peut interroger le médecin du travail pour avoir confirmation des termes de son avis, en attirant son attention sur l'incompatibilité présumée entre ses préconisations et le poste qu'occupe le salarié. Le médecin du travail peut parfois revoir sa position, en intégrant un élément qu'il avait ignoré jusqu'alors.

Si le médecin du travail confirme sa position (et sauf décision inverse du Conseil de prud'hommes), l'employeur doit appliquer son avis médical.

La difficulté dans cet exemple est que l'employeur est confronté à deux obligations opposées :

D'un côté, il a l'obligation de faire respecter le port des EPI par le salarié pour assurer sa sécurité. D'un autre côté, il doit impérativement se conformer aux restrictions du médecin du travail.

Afin de ménager la santé de son salarié, et sa responsabilité, l'employeur peut procéder par étapes :

Il faut d'abord consulter le CSE, conformément à l'article [R.4323-97 du Code du travail](#) :

« L'employeur détermine, après consultation du comité social et économique, les conditions dans lesquelles les équipements de protection individuelle sont mis à disposition et utilisés, notamment celles concernant la durée de leur port. Il prend en compte la gravité du risque, la fréquence de l'exposition au risque, les caractéristiques du poste de travail de chaque travailleur, et les performances des équipements de protection individuelle en cause. »

Le CSE rendra un avis compte tenu des éléments transmis par le médecin du travail et des caractéristiques du poste occupé par le salarié.

En fonction des avis recueillis, l'employeur pourrait envisager un aménagement du poste du salarié, pour qu'il n'ait pas à porter les chaussures de sécurité, sans toutefois se mettre en danger et limiter le risque de blessure.

NB : si un aménagement est possible, il faut au préalable le soumettre pour avis au médecin du travail.

Enfin si aucun aménagement n'est envisageable, l'employeur devra quand même organiser la reprise du poste par le salarié. A défaut il manque gravement à ses obligations et le salarié pourrait le lui reprocher.

En revanche il peut demander au salarié un certificat médical indiquant qu'il ne doit pas porter les chaussures de sécurité.

Ce document, associé à l'avis du médecin du travail et à la consultation du CSE, pourrait limiter la responsabilité de la société en cas de blessure du salarié.

Il faudra dans tous les cas organiser une nouvelle visite médicale sans trop attendre, pour que le médecin du travail évalue à nouveau la situation du salarié, les risques auquel il est exposé et la compatibilité de son état de santé avec le poste ainsi occupé.

Cette consultation est non exhaustive et n'a pas vocation à s'appliquer à toutes les situations. N'hésitez pas à soumettre votre problématique au [Cabinet FOUQUE-AUGIER](#) pour une analyse personnalisée.