Image not found or type unknown

L’employeur peut-il décider de ne pas mettre en oeuvre les préconisations du médecin du travail ?

Fiche pratique publié le **15/11/2017**, vu **1498 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Dans un arrêt rendu le 27 septembre 2017 (n° 15-28605), la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que l’absence de mise en ½uvre par l’employeur de la préconisation constatée par le médecin du travail à l’occasion de la visite médicale d’embauche constitue un manquement à son obligation de sécurité de résultat.

Le médecin du travail avait recommandé le port de support du poignet et l’employeur, informé de cette préconisation, ne l’avait pas mise en oeuvre, de sorte qu’après avoir été placé en arrêt de travail pour maladie professionnelle concernant la faiblesse de ses poignets, le salarié a été déclaré inapte à son poste de travail par le médecin du travail, puis licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

La décision ne surprend pas tant au regard du droit applicable : l’article L. 4624-1 du code du travail (actuel article L. 4624-6 C. trav.) visé par la Cour de cassation, impose à l’employeur de prendre en considération l’avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail. En cas de refus, l’employeur doit informer par écrit le salarié et le médecin du travail des raisons qui s’opposent à l’application de ces avis.

Considérer en effet que le salarié est débiteur d’une obligation d’informer l’employeur de son obligation d’adapter son poste de travail en fonction de ce que le médecin du travail a pu recommander pour rendre son aptitude effective revient à renverser l’obligation de sécurité de résultat de l’employeur vers une obligation d’information préalable du salarié sur les risques du non-respect des préconisations du médecin du travail à son encontre.

Au demeurant, la solution retenue par la Cour de cassation incite fortement l’employeur à rester vigilant sur les risques encourus en cas d’inaction face aux recommandations de la médecine du travail à l’endroit des salariés dont la santé mérite une attention d’autant plus importante qu’elle servira de fondement à une action judiciaire en paiement de dommages-intérêts pour manquement à l’obligation de sécurité de résultat de l’employeur dont seul le cas de force majeure en permettra l’exonération.

Source:
Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 27 septembre 2017, n°15-28605, Inédit

Visite médicale d’embauche : obligatoire ou pas ?

Articles sur le même sujet :

- Sanctionner un salarié

- Blâme et avertissement : mode d’emploi
- Mise à pied disciplinaire : mode d’emploi
- Licencier un salarié pour faute
- Rompre un CDD
- Rupture conventionnelle : mode d’emploi
- Donner sa démission
- Se défendre devant les prud’hommes NOUVEAU

- Embaucher un salarié : précautions à prendre
- Un salarié peut-il cumuler plusieurs emplois ?
- Travail dissimulé : dans quels cas ?
- L’obligation d’emploi des travailleurs handicapés
- Quels documents l’employeur doit-il afficher ?
- Qu’est-ce que le titre emploi-service entreprises (TESE) ?
- Comment effectuer la déclaration préalable à l’embauche ?
- Retraite complémentaire : obligatoire ou pas ?
- La formation à la sécurité des nouveaux salariés
- Le registre unique du personnel
- Que faire lorsque le salarié est déclaré inapte ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés