

Préconisations du médecin du travail : le seul manquement ouvre désormais droit à réparation

En principe, lorsqu'un salarié sollicite des dommages-intérêts devant le juge, il doit démontrer non seulement un manquement de l'employeur, mais également l'existence d'un préjudice résultant de ce manquement.

Toutefois, la jurisprudence reconnaît dans certaines hypothèses un préjudice dit « nécessaire » ou une indemnisation de plein droit. Dans ces situations, le seul constat du manquement suffit à ouvrir droit à réparation, sans que le salarié ait à rapporter la preuve d'un préjudice distinct.

Tel est désormais le cas en matière de non-respect des préconisations du médecin du travail. Dans un arrêt du 9 septembre 2026 (n° 25-11.901), la Cour de cassation juge que la seule méconnaissance par l'employeur des mesures individuelles préconisées par le médecin du travail porte nécessairement atteinte à la santé et à la sécurité du salarié et ouvre droit à réparation.

Faits et procédure

En l'espèce, une salariée employée au sein d'une station-service avait fait l'objet d'un avis du médecin du travail prévoyant une contre-indication au travail en extérieur sur piste. Malgré cette préconisation, l'employeur a continué à lui confier des tâches nécessitant une présence sur la piste.

Ultérieurement placée en arrêt de travail, la salariée a saisi, à la rupture de son contrat de travail, le conseil de prud'hommes afin d'obtenir des dommages-intérêts pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Elle reprochait à ce dernier de ne pas avoir respecté les préconisations émises par le médecin du travail.

La cour d'appel a rejeté sa demande. Selon les juges du fond, la salariée n'établissait ni que le non-respect de l'obligation de sécurité avait entraîné des conséquences sur sa santé, ni l'existence d'un lien de causalité entre le manquement invoqué et le préjudice allégué.

La salariée a alors formé un pourvoi en cassation.

La position de la Cour de cassation

La Cour de cassation censure la décision de la cour d'appel et juge que le seul constat du non-respect par l'employeur des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste préconisées par le médecin du travail ouvre, à lui seul, droit à réparation. En effet, une telle méconnaissance porte nécessairement atteinte à la santé et à la sécurité du salarié.

Cet arrêt marque un revirement de jurisprudence. Jusqu'alors, il appartenait aux juges du fond d'apprécier l'existence d'un préjudice résultant du non-respect des préconisations du médecin du travail ainsi que son étendue.

Concrètement, le salarié n'a désormais plus à démontrer que le manquement de l'employeur lui a causé un préjudice. La seule constatation du non-respect des préconisations du médecin du travail suffit à ouvrir droit à réparation.

Les impacts pour les employeurs

Cette décision renforce considérablement le risque contentieux pesant sur les employeurs. Désormais, le salarié n'a plus à démontrer l'existence d'un préjudice résultant du non-respect des préconisations du médecin du travail : le seul constat du manquement suffit à ouvrir droit à réparation.

Pour autant, l'employeur n'est pas tenu de mettre en œuvre systématiquement toutes les mesures préconisées. Lorsqu'il estime qu'une préconisation ne peut être appliquée en raison de contraintes liées à l'organisation ou au fonctionnement de l'entreprise, il doit être en mesure de justifier de motifs objectifs et légitimes. Dans une telle situation, il lui appartient également d'informer par écrit le salarié ainsi que le médecin du travail des raisons faisant obstacle à la mise en œuvre des mesures recommandées.

Les employeurs ont donc tout intérêt à porter une attention particulière aux avis et préconisations émis par le médecin du travail et à conserver une trace écrite des démarches entreprises, qu'il s'agisse de leur mise en œuvre ou des échanges ayant conduit à constater leur impossibilité.

Les bons réflexes à adopter

- Examiner sans délai les avis, propositions et préconisations formulés par le médecin du travail.
- Mettre en œuvre les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste préconisées lorsque celles-ci sont compatibles avec l'organisation de l'entreprise.
- Conserver une trace écrite des démarches entreprises pour étudier et mettre en œuvre les recommandations du médecin du travail.
- Ne pas hésiter à solliciter la médecine du travail lorsque les préconisations apparaissent imprécises, difficilement applicables ou incompatibles avec certaines contraintes de l'entreprise afin d'obtenir des précisions ou d'envisager des solutions alternatives.
- En cas d'impossibilité de mise en œuvre des préconisations, identifier et formaliser les motifs objectifs et légitimes qui s'y opposent.
- Informer par écrit le salarié et le médecin du travail des motifs objectifs faisant obstacle à la mise en œuvre des recommandations.

Depuis cet arrêt, l'enjeu n'est plus de savoir si le salarié est en mesure de démontrer un préjudice, mais si l'employeur peut justifier avoir respecté les préconisations du médecin du travail ou, à défaut, les motifs objectifs et légitimes ayant empêché leur mise en œuvre. La traçabilité des démarches engagées et le dialogue avec le médecin du travail constituent désormais des éléments essentiels de sécurisation.