

LES PRÉCONISATIONS D'AMÉNAGEMENT

DE POSTE DU MÉDECIN DU TRAVAIL

SOMMAIRE

Page 3

Préambule

01

Page 4

Pourquoi et comment le médecin du travail utilise-t-il l'annexe 4 ?

Page 5

Employeur, que devez-vous en faire ?

02

03

Page 5

Quelles sont les conséquences en cas de non-respect des préconisations du médecin ?

Page 6

Quelles solutions pour éviter d'engager votre responsabilité ?

04

05

Page 7

Dans la pratique, vos questions, nos réponses

Page 8

Conclusion

Page 9

Quelques conseils pour anticiper les aménagements de poste

Page 10

Jurisprudence

PRÉAMBULE

Dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé de vos travailleurs, réalisé par votre service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), le médecin du travail peut émettre des **préconisations de mesures individuelles pour aménager, adapter ou transformer le poste de travail ou pour aménager le temps de travail**.

Ce document est joint à l'attestation de suivi ou à l'avis d'aptitude, lorsque le salarié peut rester sur son poste de travail mais que ce dernier nécessite des aménagements.

Ce document s'appelle « *l'annexe 4* » dans la pratique des médecins du travail. C'est l'outil incontournable pour vous indiquer les préconisations d'aménagement de poste à mettre en œuvre pour maintenir votre salarié à son poste de travail.

Ce guide vous est destiné en votre qualité d'employeur du secteur privé pour vous aider à appréhender les préconisations d'aménagement de poste émises par le médecin du travail, mieux connaître vos droits et vos obligations.

Pourquoi et comment le médecin du travail utilise-t-il l'annexe 4 ?

L'annexe 4 est un document délivré par le médecin du travail lorsque le salarié peut rester sur le poste de travail qu'il occupe (*en opposition à l'avis d'inaptitude qui nécessite un changement de poste*) mais avec des aménagements soit au niveau du poste lui-même soit au niveau du temps de travail.

Ce document accompagne selon les cas, soit l'attestation de suivi, soit l'avis d'aptitude remis à l'issue de la même visite (*article L. 4624-3 du Code du travail*).

Le médecin du travail, qui est indépendant de votre volonté et de celle du salarié, propose ces aménagements en fonction :

— De l'état de santé du salarié et de ses capacités.

Tout ce qui concerne purement le management et les ressources humaines n'est donc pas du ressort du médecin du travail qui ne pourra pas se prononcer sur ces sujets.

— Du poste de travail qui est réellement occupé par le salarié au moment où le médecin du travail se prononce.

Il est donc important que le médecin du travail ait une parfaite connaissance du poste de travail du salarié. Pour cela, vous devez lui communiquer la fiche de poste réelle et à jour. Le médecin du travail peut également procéder ou faire procéder à une étude de poste pour parfaire sa connaissance et il peut se faire aider par son équipe pluridisciplinaire pour préciser les aménagements à prévoir (*poids, temps, fréquence, charge mentale, organisation...*).

Ces aménagements ne doivent pas toucher les fonctions essentielles du poste telles que décrites dans la fiche de poste au risque de basculer dans le régime de l'inaptitude avec nécessité de changer de poste de travail. Ils doivent également être clairs et précis. Si ce n'est pas le cas, vous pouvez toujours en échanger avec le médecin du travail (*cf. après*).

Ces préconisations sont faites dans le cadre du secret médical. Vous ne serez donc destinataire que des conclusions du médecin du travail en termes d'aménagement de poste à mettre en œuvre, sans données relatives à l'état de santé de votre salarié.

Le médecin du travail doit en principe échanger avec le salarié qu'il reçoit en visite médicale et avec vous avant d'écrire ses préconisations d'aménagement de poste.

Mais dans la pratique, il est parfois difficile d'avoir un échange préalable avec le médecin du travail. Dans ce cas, il vous est possible d'échanger avec le médecin du travail, après la visite médicale, afin d'obtenir des précisions quant aux aménagements préconisés.

En raison de l'indépendance du médecin du travail, cet échange ne sert pas à recueillir votre approbation. Il doit vous permettre de comprendre les aménagements de poste qui devront être réalisés et de discuter de leur faisabilité.

02

Employeurs, que devez-vous en faire ?

Les préconisations écrites par le médecin du travail ont une valeur contraignante, elles s'imposent à vous dans le cadre de votre obligation légale de protéger la santé et la sécurité de vos salariés (*article L. 4121-1 du Code du travail*).

Autrement dit, vous devez par principe, mettre en œuvre les préconisations du médecin du travail. En cas de refus ou de difficultés, vous devez faire connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite (*article L. 4624-6 du Code du travail*).

Vous pouvez vous faire aider par votre SPST dans la mise en œuvre des préconisations.

03

Quelles sont les conséquences en cas de non-respect des préconisations du médecin du travail ?

Si vous restez passif, c'est-à-dire si vous ne suivez pas les préconisations émises par le médecin du travail, si vous n'engagez aucun échange avec ce dernier ou si vous ne faites aucun recours contre ces préconisations, vous risquez d'être mis en cause et d'engager votre responsabilité pour manquement à votre obligation de sécurité à l'égard de votre salarié.

En effet, le non-respect ou encore le respect insuffisant et tardif des préconisations du médecin du travail entraîne des conséquences telles que :

— Le paiement de dommages et intérêts :

Si vous vous abstenez d'appliquer les préconisations du médecin du travail concernant l'un de vos salariés, vous manquez à votre obligation de sécurité et vous pouvez être condamné à verser des dommages et intérêts au salarié en réparation du préjudice subi [1].

— La reconnaissance d'une faute inexcusable :

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, votre faute inexcusable (*en cas de conscience du danger et d'absence de mesures [2]*), majorant la réparation due au salarié, pourrait facilement être retenue si vous n'appliquez pas les préconisations du médecin du travail.

— La reconnaissance d'un harcèlement moral :

Le non-respect des préconisations du médecin du travail sur l'aménagement de poste de travail peut également participer à caractériser un harcèlement moral [3].

— La possibilité pour le salarié de mettre en œuvre les préconisations :

Le salarié peut prendre l'initiative d'appliquer lui-même directement les préconisations du médecin du travail en cas de carence de votre part [4].

- La possibilité d'une prise d'acte ou d'une résiliation judiciaire :

Le non-respect des préconisations médicales peut justifier la rupture du contrat de travail à vos torts (*appelée prise d'acte ou résiliation judiciaire*) dès lors qu'il s'agit d'un manquement suffisamment grave empêchant la poursuite du contrat de travail [5].

04

Quelles solutions pour éviter d'engager votre responsabilité ?

Afin d'éviter cela, vous disposez de 3 solutions de recours lorsque vous vous retrouvez en difficulté pour appliquer les préconisations du médecin du travail :

- **Demander (chaque fois que nécessaire) des précisions auprès du médecin du travail :**

En cas de difficulté de compréhension ou de mise en œuvre des préconisations du médecin du travail, vous pouvez le solliciter pour qu'il vous précise ses propositions ou qu'il vous donne son avis sur la compatibilité de la solution envisagée avec l'état de santé du salarié (*dans le respect du secret médical*).

Ainsi, si des propositions d'aménagement sont floues ou imprécises, vous devez vous rapprocher du médecin du travail afin de vérifier si les mesures envisagées sont conformes à son avis.

- **Demander une modification ou une nouvelle annexe 4 :**

Il peut être difficile de mettre en œuvre les préconisations du médecin du travail lorsqu'elles sont notamment incompatibles avec la nature du poste occupé par le salarié. Dans ce cas, vous pouvez solliciter une modification des préconisations du médecin du travail afin de trouver un aménagement compatible avec l'organisation de l'entreprise. Ceci nécessitera une nouvelle visite auprès du médecin du travail.

Par ailleurs, vous devez également vous rapprocher du médecin du travail et solliciter un nouvel avis médical lorsque le salarié conteste la compatibilité des aménagements mis en œuvre avec la préconisation du médecin du travail [6].

Néanmoins, si vous faites cette demande, le médecin du travail se prononcera toujours en fonction de l'état de santé du salarié et du poste de travail réellement occupé qui ont pu évoluer. Il est donc important que vous transmettiez une fiche de poste actualisée au médecin du travail. Il est également essentiel de rappeler ici que le médecin du travail ne se prononce pas sur les aspects relevant du management et des ressources humaines, il est indépendant dans l'exercice de son activité, ses préconisations reposant uniquement sur l'état de santé du salarié.

- **Contester l'avis du médecin du travail selon la procédure prévue par l'article L. 4624-7 du Code du travail :**

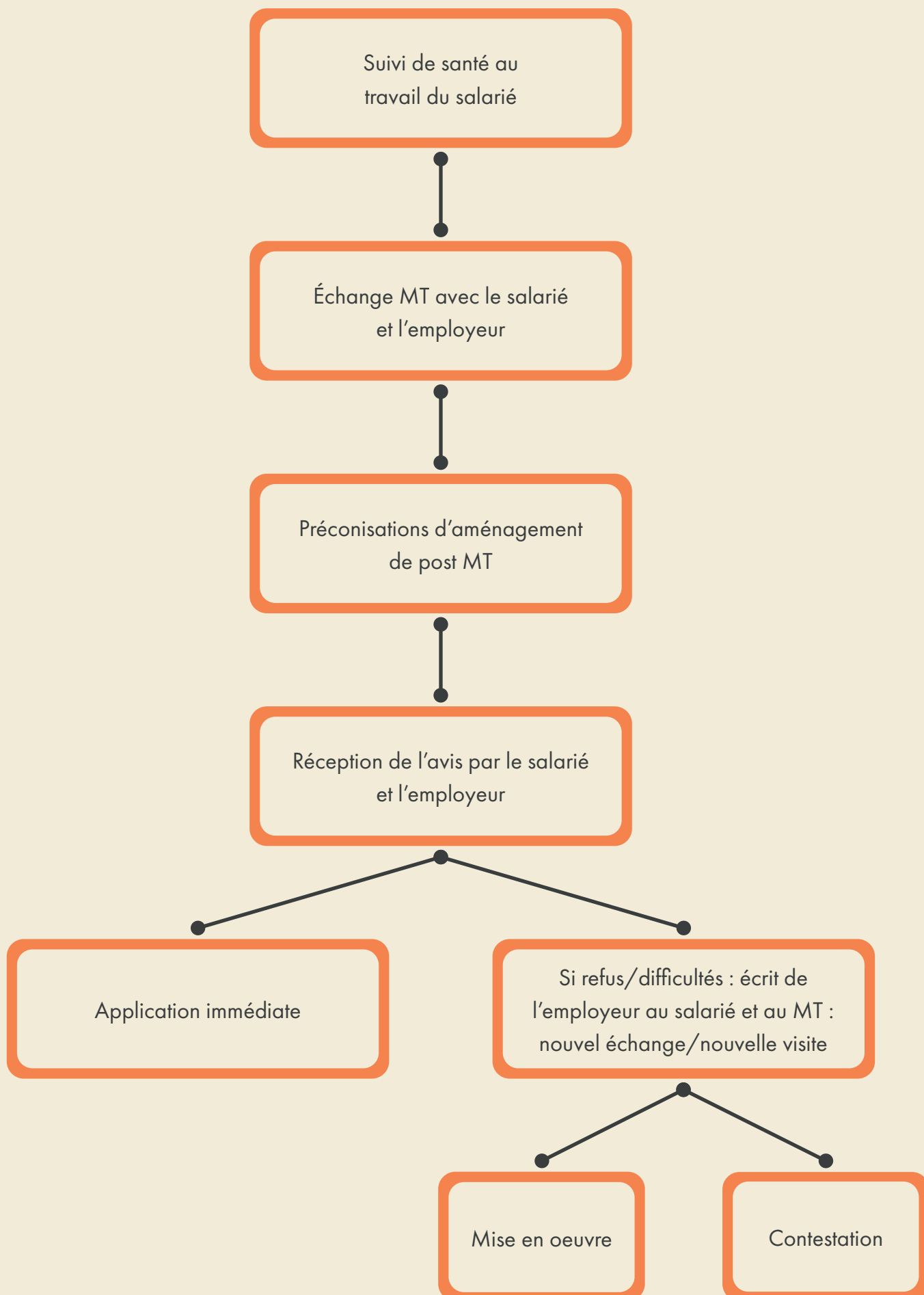
Si vous estimez finalement que les préconisations du médecin du travail sont inapplicables, vous pouvez les contester selon la procédure prévue par l'article L. 4624-7 du Code du travail : le Conseil de prud'hommes doit être saisi dans les 15 jours suivant la notification de l'avis [7]. En l'absence de contestation dans les délais, l'avis du médecin du travail s'imposera à vous et au juge et vous devrez le mettre en œuvre [8].

Dans la pratique, vos questions, nos réponses

Les exemples ci-dessous proviennent de situations réelles recueillies par des médecins du travail.

Préconisation du médecin du travail	Question posée par l'employeur	Réponse/Argument
Télétravail à 100 % pendant 2 mois.	Des déplacements occasionnels sont-ils quand même possibles si le salarié réalisait des déplacements professionnels ? Le salarié peut-il venir sur site en cas de nécessité de service ?	Nécessité d'envoyer la fiche de poste réelle et à jour/cas de polyvalence. Le médecin du travail reconvoquera le salarié si des modifications sont à apporter.
Port de charges lourdes de plus de... contre-indiqué pendant 3 mois.	Possibilité de façon exceptionnelle de le réaliser en l'absence de collègues sur site ?	Pas d'exception sauf modification de l'annexe 4 par le médecin du travail qui ne se basera pas sur les aspects relevant du management et de la gestion des ressources humaines dans l'entreprise.
Travail en horaire de jour.	Est-ce que 7h/15h est un horaire de jour ? Peut-il exceptionnellement dépanner en cas d'absence de collègue ?	Les horaires de travail jour/nuit sont indiqués dans le code du travail. Dépannage ponctuel impossible sauf si modification de l'annexe 4 par le médecin du travail qui ne se basera pas sur les aspects relevant du management et de la gestion des ressources humaines dans l'entreprise.
Pas de port de charge supérieure à 15 kg.	Concrètement quel outil ou quelle machine peut-il utiliser ?	Les préconisations sont relatives à l'état de santé du salarié. Un membre de l'équipe du SPST peut vous aider dans le choix de l'outil d'aide au port de charges.
Pas de milieu bruyant.	Même avec des protections auditives ?	Les protections auditives faisant partie des EPI obligatoires dans l'entreprise, elles ne font pas l'objet d'une préconisation médicale.
Pas de travail en hauteur.	Peut-il travailler sur un échafaudage muni de protections ? Ou dans une nacelle protégée ?	Cet équipement ne fait pas l'objet d'une préconisation médicale mais de l'obligation de sécurité de l'employeur pour tous les salariés.
Pas de conduite d'engin pendant 6 mois.	Employeur demande une inaptitude.	Indépendance du MT/le médecin se prononce en fonction de l'état de santé/préconisations liées aux capacités du salarié.

CONCLUSION



Quelques conseils pour anticiper les aménagements de poste

La visite de pré-reprise

Le travailleur en arrêt de travail d'une durée continue ou discontinue de plus de 30 jours, peut bénéficier d'une visite de pré reprise conformément à l'article R. 4624-29 du Code du travail, en vue de favoriser son maintien dans l'emploi. Cette visite est organisée à l'initiative du travailleur, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail, dès lors que le retour du travailleur à son poste est anticipé.

En tant qu'employeur vous ne pouvez pas demander cette visite, mais vous pouvez toutefois informer votre salarié de cette possibilité.

La conclusion de cette visite vous est transmise sauf si le salarié s'y oppose.

Le rendez-vous de liaison

Le rendez-vous de liaison n'est pas un rendez-vous médical. C'est un outil de prévention de la désinsertion professionnelle à votre disposition. Son objectif est de vous permettre de conserver un lien avec votre salarié en arrêt de travail de plus de 30 jours, que l'arrêt soit continu ou discontinu, afin de préparer au mieux le retour à son poste de travail. Il permet d'échanger sur la reprise, sur les mesures possibles pour le retour au travail, la visite de pré reprise...

Ce rendez-vous peut être organisé à votre initiative (*et le salarié peut refuser*) ou à celle de votre salarié et le SPST doit en être informé. Le compte rendu de cet entretien peut être transmis au SPST afin d'anticiper les éventuels aménagements de poste à préconiser.

La cellule prévention de la désinsertion professionnelle

Afin d'anticiper les aménagements de poste, vous pouvez saisir la cellule PDP de votre SPST. Il s'agit d'une cellule pluridisciplinaire présente au sein des SPST dont l'objectif est de prévenir la désinsertion professionnelle des salariés du fait de leur état de santé. Elle vise à repérer le plus tôt possible les salariés ayant un risque de désinsertion professionnelle, à favoriser leur retour et leur maintien en emploi en lien avec les différents acteurs du maintien en emploi ou encore à améliorer le suivi individuel de la santé des salariés, notamment ceux considérés comme vulnérables en raison de leur état de santé.

JURISPRUDENCE

- [1] Cass. soc., n° 20-14.232 du 20 octobre 2021
- [2] Cass. 2ème civ., n° 22-24.167 du 9 janvier 2025
- [3] Cass. soc., n° 20-23.367 du 12 juillet 2022, Cass. soc., n° 14-26.671 du 3 février 2016
- [4] Cass. soc., n° 12-35.371 du 5 mars 2014
- [5] Cass. soc., n° 19-24.516 du 10 mars 2021, Cass. soc., n° 14-15.374 du 28 janvier 2016
- [6] Cass. soc., n° 20-17.316 du 4 novembre 2021
- [7] Cass. soc., n° 20-21.715 du 2 mars 2022
- [8] Cass. soc., n° 21-23.662 du 7 décembre 2022

Ce document a été réalisé par des médecins du travail des Hauts-de-France et l'ISTNF :

Dr AUBRUN Sophie, médecin du travail, ASTIL

BAUMANN Camille, responsable Droit santé travail, juriste et formatrice, ISTNF

Dr GUDIN Marie-Aude, médecin du travail, ASMIS

Dr LAMY-ZALUSKI Céline, médecin du travail, PRESOA

SURQUIN Mireille, responsable projets/Animation régionale, ISTNF

TEINIELLE Tracy, juriste stagiaire, Master 2 Droit de la santé en milieu du travail, ISTNF

Cette action bénéficie du soutien de la DREETS Hauts-de-France et de la région Hauts-de-France



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DREETS)

