

SÉCURITÉ DES SALARIÉ.ES : RESPECTER LES PRÉCONISATIONS MÉDICALES DANS L'ENTREPRISE ET AU-DELÀ !

Public visé

Aux syndicats et bases syndicales

Contexte : que se passe t-il ?

Quand il s'agit de protéger la santé et d'assurer la sécurité des salarié.es, le Code du Travail est limpide : **l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale [1]**. Il ne suffit donc pas de se contenter de diminuer les risques auxquels les salarié.es sont exposé.es, l'employeur doit tout faire pour les empêcher.

Il s'agit d'une obligation de moyen renforcée qui l'oblige à justifier, en cas de contentieux, qu'il a bien mis en œuvre toutes les mesures nécessaires [2]. Pour répondre à cette obligation, l'employeur doit s'appuyer sur les préconisations établies par le médecin du travail [3]. Celui-ci, au regard de l'âge ou de l'état de santé (*physique ou mentale*) du salarié.e, peut notamment proposer :

- Des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ;
- Des mesures d'aménagement du temps de travail [4].



Ces propositions interviennent essentiellement dans le cadre des visites médicales de reprise ou pré reprise prévues après un congé maternité ou une absence pour maladie ou accident. Si l'employeur refuse de s'y conformer, il doit en informer par écrit et de manière motivée le ou la salarié.e et le médecin [5].

La sécurité ne s'arrête pas au portail de l'entreprise

Saisie par un conducteur routier dans la cadre d'une procédure de contestation d'un licenciement pour inaptitude, la cour de cassation a précisé dans quel périmètre l'employeur devait s'assurer du respect des recommandations du médecin du travail. En l'espèce, ce dernier avait assorti son avis de réserves sur le port de charges. Le ou la salarié.e était alors affecté.e sur les sites d'entreprises clientes.

L'employeur considérait qu'il ne pouvait pas avoir connaissance de l'absence d'équipements adéquats, en l'occurrence un transpalette électrique, puisqu'il s'agissait de sociétés tierces : selon lui, son salarié aurait dû l'alerter.



Absolument pas pour la Cour de cassation ! Elle affirme que pour assurer l'effectivité de son obligation de sécurité, l'employeur doit prendre en compte les préconisations médicales et s'assurer de leur mise en œuvre y compris dans les lieux extérieurs où le ou la salarié.e est affecté.e [6]. En l'espèce l'employeur a donc manqué à son obligation de sécurité.

Chargement/déchargement : une réglementation particulière

La démarche d'évaluation des risques est adaptée à ces opérations particulières dans le cadre d'un protocole de sécurité. Il s'agit d'une réglementation spécifique mais simplifiée qui exclut notamment l'inspection préalable commune lors de l'intervention d'une entreprise extérieure.



Ces opérations de chargement et déchargement font donc l'objet du protocole de sécurité écrit qui comprend les informations utiles à l'évaluation des risques de toutes natures générés par l'opération ainsi que les mesures de prévention et de sécurité à observer à chacune des phases de sa réalisation.



Il est établi préalablement à la réalisation de l'opération et dans le cadre d'un échange entre les différents employeurs intéressés. Il contient notamment :



Les consignes de sécurité,



Le lieu de livraison ou de prise en charge, les modalités d'accès et de stationnement aux postes de chargement ou de déchargement accompagnées d'un plan et des consignes de circulation,



Les matériels et engins spécifiques utilisés pour le chargement ou le déchargement,



Les moyens de secours en cas d'accident ou d'incident,



L'identité du ou de responsable désigné.e par l'entreprise d'accueil, auquel l'employeur délègue, le cas échéant, ses attributions.

Pour le transporteur, le protocole de sécurité décrit, notamment :



Les caractéristiques du véhicule, son aménagement et ses équipements,



La nature et le conditionnement de la marchandise,



Les précautions ou sujétions particulières résultant de la nature des substances ou produits transportés, notamment celles imposées par la réglementation relative au transport de matières dangereuses.

Ce protocole de sécurité doit être tenu à disposition du CSE et de l'inspection du travail [7].

Les examens médicaux de reprise ou pré-reprise

Une visite médicale de reprise doit intervenir le jour du retour effectif du ou de la salarié.e ou dans un délai de 8 jours après :



Un congé maternité



Une absence pour maladie professionnelle



Un arrêt d'au moins 30 jours pour accident de travail



Un arrêt d'au moins 60 jours pour maladie ou accident non professionnel

Une **visite médicale de pré-reprise peut également être prévue** en cas d'arrêt de travail de plus de 30 jours dans l'objectif de favoriser le maintien dans l'emploi [8].

Références et textes

[1] Art. L4121-1 C.Trav.

[2] Cass. Soc. 25/11/2015 n°14-24.444

[3] Art. L4624-6 C.Trav.

[4] Art. L4624-3 C.Trav.

[5] Art. L4624-6 C.Trav.

[6] Cass. Soc. 11/06/2025 n°24-13.083

[7] Art. R4515-1 et suiv. C. Trav.

[8] Cf.art. R4624-31 et R4624-29 C.Trav.