

Les préconisations du médecin du travail ne s'arrêtent aux portes de l'entreprise !



© 2025 Les Echos Publishing

Les employeurs sont tenus à une obligation de santé et de sécurité à l'égard de leurs salariés. À ce titre, ils doivent notamment prendre en compte les préconisations formulées par le médecin du travail (aménagement du poste ou des horaires de travail, par exemple) dans un avis d'aptitude. Mais attention, ces préconisations ne s'appliquent pas uniquement dans les locaux de travail de l'employeur mais aussi, le cas échéant, au sein des entreprises clientes.

Dans une affaire récente, un livreur, victime d'un accident du travail, devait, conformément aux préconisations du médecin du travail, s'abstenir, pendant 5 mois, de tirer ou de pousser toute charge, sauf à l'aide d'un chariot électrique. Si le salarié avait bien été affecté sur un nouveau site de travail équipé de chariots transpalettes électriques, conformément aux recommandations du médecin du travail, il était toutefois, amené à intervenir, dans le cadre de sa tournée, au sein de plusieurs entreprises clientes qui ne disposaient que de transpalettes manuels. Aussi le salarié avait-il demandé en justice la résiliation judiciaire de son contrat de travail pour manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Saisie du litige, la cour d'appel n'avait pas fait droit à sa demande, estimant que l'employeur ne pouvait pas avoir

connaissance de l'absence de transpalettes électriques dans des sociétés tierces sans en être informé par son salarié.

Mais pour la Cour de cassation, il appartenait à l'employeur de s'assurer que les sociétés clientes étaient bien équipées du matériel visé par les préconisations du médecin du travail. En s'abstenant d'effectuer cette vérification, l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité à l'égard de son salarié. Aussi les juges d'appel sont-ils « invités » à reconsidérer la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Précision : la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur produit les mêmes effets, en principe, qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

[Cassation sociale, 11 juin 2025, n° 24-13083](#)

© 2025 Les Echos Publishing