

# Aménagement de poste refusé

## QUESTION POSÉE

Le médecin du travail préconise un aménagement de poste. Que risquez-vous si vous ne le mettez pas en place ?

**Le risque principal est un manquement à l'obligation de sécurité, avec des dommages-intérêts dus au salarié si les préconisations médicales ne sont pas respectées. Si ce manquement contribue à une inaptitude, le licenciement peut être jugé sans cause réelle et sérieuse.**

## OBLIGATION DE PRENDRE EN COMPTE LES PRÉCONISATIONS

L'employeur doit prendre en considération les préconisations du médecin du travail : aménagement du poste, adaptation des tâches, du matériel, des horaires ou du temps de travail (**art. L.4624-6** et **L.4121-1** du Code du travail).

En cas de refus, les motifs doivent être communiqués **par écrit** au salarié et au médecin du travail. Cela ne suffit toutefois pas à justifier un refus non fondé ou une absence d'alternative.

Le seul non-respect d'une préconisation d'aménagement cause nécessairement une atteinte à la santé et à la sécurité du salarié. Le salarié peut donc obtenir réparation **sans avoir à prouver une dégradation médicale distincte** (Cass. soc., **9 septembre 2026, n° 25-11.901**).

## RISQUES SELON LA SITUATION

| Situation                                                                     | Risque côté employeur                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Préconisation ignorée, salarié maintenu sur des tâches contre-indiquées       | Dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de sécurité.                                                                                          |
| Accident ou aggravation de santé liés aux tâches maintenues                   | Risque de reconnaissance d'une <b>faute inexcusable</b> , avec majoration de rente et remboursement à la CPAM des indemnités versées.                  |
| Inaptitude provoquée, même partiellement, par le non-respect des restrictions | Licenciement sans cause réelle et sérieuse, en plus des indemnités liées à l'inaptitude professionnelle le cas échéant.                                |
| Reclassement proposé incompatible avec les restrictions                       | Obligation de reclassement non satisfaite ; licenciement contestable.                                                                                  |
| Salarié reconnu travailleur handicapé                                         | Risque supplémentaire de discrimination si les aménagements raisonnables ne sont pas recherchés et si une charge disproportionnée n'est pas démontrée. |

## À SURVEILLER

Une consigne orale demandant au salarié de « faire attention » ou de « demander de l'aide si besoin » ne protège pas l'entreprise si aucun processus réel n'est organisé.

L'employeur doit vérifier que les tâches, les outils, les lieux d'intervention et l'organisation quotidienne respectent effectivement les restrictions (Cass. soc., **11 juin 2025, n° 24-13.083**).

Une affectation sur un poste prétendument aménagé reste risquée si la fiche de poste conserve, même ponctuellement, des tâches contre-indiquées.

## POSTE AMÉNAGÉ ET TÂCHES INCOMPATIBLES

La cour d'appel de Rennes a jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse parce que l'employeur avait maintenu des missions de maintenance incompatibles avec les préconisations médicales, malgré des tâches administratives adaptées dans le même poste (CA Rennes, **25 mars 2026, n° 22/04588**).

## À FAIRE IMMÉDIATEMENT

- 1 Comparer par écrit chaque préconisation avec les tâches réelles, les déplacements, les cadences, le matériel et les horaires.
- 2 Retirer sans délai les tâches incompatibles. Ne pas attendre qu'un incident survienne.
- 3 Formaliser l'aménagement : fiche de poste, planning, matériel, consignes au manager et modalités d'aide.
- 4 Si la préconisation est imprécise ou semble impossible à appliquer, solliciter rapidement le médecin du travail pour la préciser. Ne pas substituer votre appréciation à la sienne.
- 5 Si aucun aménagement n'est réalisable, l'expliquer par écrit au salarié et au médecin du travail, avec les contraintes factuelles établies et les alternatives étudiées.

## PROCÉDURE INTERNE

Aucun accord d'entreprise ou autre règle interne n'apparaît dans les sources consultées pour prévoir une procédure différente ici.

## RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- **Cour d'appel, 25/03/2026, n° 22/04588**  
Tâches incompatibles avec les préconisations
- **Cour de cassation, 11/06/2025, n° 24-13.083**  
Respect effectif des restrictions
- **Cour de cassation, 09/09/2026, n° 25-11.901**  
Réparation du non-respect des préconisations