

# Un salarié peut-il refuser d'intégrer une rotation de postes pour raisons médicales ?

## Réponse courte

Un salarié peut refuser d'intégrer une **rotation de postes** pour raisons médicales si ce refus est justifié par une **contre-indication médicale formelle**, émise par le médecin du travail ou validée par celui-ci. L'employeur doit alors respecter l'avis du médecin du travail et adapter l'organisation du travail en conséquence, dans le cadre de son obligation de sécurité.

En l'absence de contre-indication médicale reconnue, le refus du salarié est considéré comme **injustifié** et peut entraîner une sanction disciplinaire après procédure contradictoire. L'avis du **médecin du travail** prévaut en cas de litige sur l'aptitude médicale et s'impose à l'employeur comme au salarié. En cas d'inaptitude constatée, l'obligation de reclassement s'impose à l'employeur, qui doit rechercher toute solution d'aménagement compatible avec l'état de santé du salarié.

## Définition

La **rotation de postes** désigne l'organisation du travail par laquelle un salarié est amené à occuper successivement différents postes ou fonctions au sein de l'entreprise, selon un **planning établi** par l'employeur. Cette pratique vise à répondre à des nécessités de fonctionnement, d'organisation ou de **prévention des risques** professionnels. Le refus d'intégrer une telle rotation pour raisons médicales implique que le salarié invoque une **incapacité**, totale ou partielle, à occuper certains postes en raison de son état de santé, attesté par un **avis médical**.

## Questions fréquentes

### Comment garantir la confidentialité des données médicales en cas de refus ?

L'employeur doit veiller à la stricte confidentialité des informations médicales. Seules les conclusions d'aptitude/inaptitude sont communiquées, sans détail diagnostique. La traçabilité des échanges et décisions doit être documentée sans atteinte au secret médical.

### L'avis du médecin du travail s'impose-t-il à l'employeur ?

Oui. L'avis du médecin du travail prévaut en cas de litige sur l'aptitude médicale et s'impose à l'employeur comme au salarié. La Cour supérieure de justice (8 juillet 2021, n°46/21) confirme la prééminence de cet avis.

### L'employeur a-t-il une obligation de reclassement en cas d'inaptitude ?

Oui. En cas d'inaptitude constatée, l'obligation de reclassement s'impose à l'employeur, qui doit rechercher activement toute solution d'aménagement compatible avec l'état de santé du salarié, conformément à l'obligation de sécurité de l'article L.312-1.

### Que risque un salarié refusant la rotation sans contre-indication médicale ?

En l'absence de contre-indication médicale reconnue, le refus est considéré comme injustifié et peut entraîner une sanction disciplinaire après procédure contradictoire. La vérification de la réalité des restrictions médicales est obligatoire avant toute mesure.

### Un certificat du médecin traitant suffit-il à justifier le refus ?

Le certificat du médecin traitant est recevable, mais sous réserve de validation par le médecin du travail. Seul ce dernier peut formellement constater l'inaptitude, dans le cadre obligatoire de la surveillance médicale prévue aux articles L.326-1 à L.326-6.

### Un salarié peut-il refuser une rotation de postes pour raisons médicales ?

Oui, si le refus est justifié par une contre-indication médicale formelle émise ou validée par le médecin du travail. L'employeur doit alors respecter cet avis et adapter l'organisation du travail dans le cadre de son obligation de sécurité.

## Conditions d'exercice

Le refus du salarié n'est recevable que s'il remplit les conditions médicales et formelles suivantes.

Condition	Exigence
Contre-indication médicale	Formelle, constatée ou validée par le médecin du travail
Certificat du médecin traitant	Recevable sous réserve de validation médicale
Surveillance médicale	Cadre obligatoire du constat d'inaptitude
Obligation de sécurité	Impose à l'employeur de respecter les restrictions
Inaptitude partielle	Refus recevable sur les seuls postes incompatibles
Inaptitude totale	Refus recevable, obligation de reclassement
Absence de contre-indication	Refus considéré comme injustifié
Confidentialité médicale	Données de santé protégées

## Modalités pratiques

La procédure suit un parcours formalisé entre le salarié, l'employeur et le médecin du travail.

Étape	Modalité
Information de l'employeur	Écrit du salarié, certificat médical joint
Saisine du médecin du travail	Obligatoire pour évaluation d'aptitude
Évaluation médicale	Analyse poste par poste dans la rotation
Avis d'inaptitude	Liant pour l'employeur
Adaptation du travail	Ajustement de l'organisation en conséquence
Obligation de reclassement	Recherche active d'un poste compatible
Refus injustifié	Faute disciplinaire possible après procédure
Documentation	Traçabilité des échanges et décisions

## Pratiques et recommandations

Il est recommandé à l'employeur de systématiquement consulter le **médecin du travail** en cas de contestation médicale relative à la rotation de postes. Toute **mesure disciplinaire** envisagée à l'encontre d'un salarié ayant refusé une rotation pour raisons médicales doit être précédée d'une vérification de la réalité et de la portée des **restrictions médicales**. L'employeur doit également veiller à la **confidentialité des informations médicales** et à l'absence de discrimination à l'égard du salarié concerné. En cas d'**inaptitude constatée**, l'**obligation de reclassement** s'impose à l'employeur, qui doit rechercher toute solution d'aménagement compatible avec l'état de santé du salarié.

## Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <a href="#">L.312-1</a> du Code du travail	Obligation de sécurité et de santé
Art. <a href="#">L.326-1</a> à <a href="#">L.326-6</a>	Surveillance médicale et aptitude
Loi du 17 juin 1994	Santé et sécurité au travail
Cour supérieure de justice, 8 juillet 2021, n° 46/21	Prééminence de l'avis du médecin du travail
Obligation de reclassement	Recherche d'aménagement compatible

En cas de litige sur l'aptitude médicale, seul l'avis du médecin du travail fait foi et s'impose à l'employeur comme au salarié. Toute mesure prise en méconnaissance de cet avis expose l'employeur à un risque de contentieux devant le tribunal du travail.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.