



INFORMATION relative à l'avis de l'avocat général

Dans les pourvois et requêtes dont est saisie la Cour de cassation, l'avocat général rend des avis dans l'intérêt de la loi et du bien commun. Il éclaire la Cour sur la portée de la décision à intervenir.

N° C 25-11.901	
Décision attaquée : arrêt du 16 mai 2024 de la cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion	

Mme [I] [Z] C/ La société Maillot Services Distribution	
Marion Adam, avocate générale référendaire	AVIS de l'avocat général

1/ Faits et procédure

Madame [Z] (la salariée) a été engagée par la société Maillot Services Distribution (l'employeur) en contrat de professionnalisation du 5 septembre 2019 au 28 février 2021, en qualité d'employée polyvalente de station essence.

Le 19 octobre 2020, le médecin du travail a préconisé qu'elle ne porte aucune charge lourde ni ne travaille sur la piste. Elle a été placée en arrêt de travail pour maladie du 10 novembre 2020 jusqu'au terme de son contrat.

Contestant le respect par l'employeur de son obligation d'adaptation du poste de travail, elle a saisi le 26 avril 2021 le conseil de prud'hommes de demandes indemnitaires, qui lui a accordé une indemnisation le 6 septembre 2022.

La Cour d'appel, infirmant le jugement, l'a déboutée de ses demandes, le 16 mai 2024.

C'est l'arrêt attaqué par le pourvoi formé par la salariée, lequel repose sur un moyen unique, comme suit :

« Alors que le seul constat du non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail ouvre droit à réparation ; que pour débouter Mme [Z] de sa demande indemnitaire au titre du manquement de la société MSD à son obligation de sécurité, la cour d'appel a retenu que si

l'employeur a laissé la salariée, contrairement aux préconisations du médecin du travail, effectuer des tâches sur la piste, la société MSD ne rapportant pas la preuve d'avoir pris les mesures nécessaires pour prévenir toute atteinte à la sécurité de Mme [Z], celle-ci « n'invoque, et a fortiori ne démontre pas, que le respect de l'obligation de sécurité aurait été de nature à avoir eu des conséquences sur sa santé » et qu'« en l'absence de lien de causalité entre un préjudice commis il y a lieu, par infirmation du jugement déferé, de débouter Mme [Z] de sa demande indemnitaire » ; qu'en statuant ainsi, quand le seul constat de la violation par la société MSD des préconisations du médecin du travail ouvrait droit à réparation pour Mme [Z], la cour d'appel a violé les articles L. 4121-1, L. 4121-2 et L. 4121-4 du code du travail, interprétés à la lumière des articles 5 et 6 de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989. »

2/ Discussion

Le seul constat du non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail ouvre-t-il droit à réparation (cas d'application du préjudice nécessaire) ?

Cette question permet, après analyse de la portée du mécanisme des préconisations (1), de s'interroger sur les conséquences d'un tel non-respect sur le terrain du préjudice nécessaire (2), avant de répondre au moyen (3).

Elle est aussi l'occasion de préciser la jurisprudence sur le préjudice nécessaire en matière de manquement à l'obligation de santé sécurité, et de se prononcer sur la pérennité de la solution dégagée par la chambre le 9 décembre 2020, n° [19-13.470](#), au regard des arrêts intervenus depuis ¹.

2.1/ Les préconisations du médecin du travail, un outil de protection de la santé des travailleurs et de lutte contre la désinsertion professionnelle

Ces préconisations, prévues à l'article L. 4624-3 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 applicable au litige, sont définies comme « *des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur* », proposées par le médecin du travail « *par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur* ».

Elles s'imposent à l'employeur, qui en cas de refus doit en justifier les motifs par écrit aux médecin et salarié (article L. 4624-6 du code du travail). Elles peuvent être contestées selon la procédure accélérée au fond (article L. 4624-7 du code du travail ²).

Adossées à l'état de santé du salarié et à sa compatibilité avec son poste de travail, elles sont un moyen de prévenir l'inaptitude et de maintenir le salarié dans l'emploi ³, répondant ainsi aux objectifs législatifs de protection de la santé et de lutte contre la désinsertion professionnelle ⁴. Le rôle du médecin du travail, qualifié de « préventif » « *consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, (..)* » (article L. 4622-3 du code du travail).

La loi n° 2016-1088 insiste sur le dialogue nécessaire entre la médecine du travail et les salariés/employeurs : le médecin reçoit le salarié avant d'émettre des recommandations, échange avec l'employeur et peut lui proposer un appui pour les mettre en oeuvre (articles L. 4624-3 et -5 du code du travail) ⁵.

Dans la pratique, ces préconisations, rédigées sur un formulaire, font l'objet d'un échange « singulier » entre le médecin du travail et le salarié, afin d'en améliorer la compréhension

et l'acceptation. L'analyse de près de 4000 de ces formulaires, établis en septembre 2023 dans les Hauts de France, a démontré l'existence d'une marge de progression dans leur rédaction, notamment pour en gommer les ambiguïtés ⁶.

En 2023, près de 600 000 préconisations ont été établies par les services de la médecine du travail ⁷.

2.2/ les conséquences du non-respect des préconisations, préjudice nécessaire ?

2.2.1/ préjudice nécessaire et arrêt soc. 4 septembre 2024, n°23-15.944

Cette notion, qui présume l'existence d'un préjudice, a été abandonnée dans son application générale par la chambre en 2016 ⁸ au profit du droit commun de la responsabilité civile.

La chambre y a eu à nouveau recours, à titre exceptionnel, notamment lorsque le manquement trouve sa source dans un texte de droit supra national, d'effet direct, édictant de manière suffisamment ⁹ claire, précise et inconditionnelle un droit subjectif pour le salarié ¹⁰. L'absence de sanction alternative à la violation du texte est également un critère retenu, dans l'objectif d'assurer l'effectivité du droit (cf arrêts soc.11 mars 2025, notamment celui relatif au défaut de suivi médical du travailleur de nuit ¹¹).

Les exceptions à l'abandon du préjudice nécessaire ont pu également être analysées comme liées à l'existence d'un manquement d'une certaine gravité à une obligation essentielle ¹². Selon le doyen de la chambre, le préjudice nécessaire répond à deux objectifs, réparer et sanctionner ¹³. Enfin, il convient de rappeler que l'évaluation du montant du préjudice relève de l'appréciation souveraine des juges du fond ¹⁴.

Le préjudice nécessaire a été appliqué à plusieurs reprises sur les questions de respect des temps de travail (pause, repos, congés) ¹⁵. En particulier dans un arrêt soc 4 septembre 2024, n°23-15.944 : au visa des articles L. 4121-1, -2 et -4, du code du travail tels qu'interprétés à la lumière des articles 5 et 6 de la directive 89/391/CEE (d'effet direct), ouvre droit à réparation le seul constat qu'un employeur a fait travailler un salarié pendant un arrêt de travail pour maladie . La chambre rattache ce manquement à l'obligation de sécurité imposée à l'employeur, le contraignant à prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il ne fait pas l'objet par ailleurs de sanction spécifique ¹⁶.

La chambre a déjà tranché le 9 décembre 2020, n°19-13.470 , la question des conséquences de la méconnaissance, par l'employeur, des préconisations du médecin du travail : dans la ligne de l'arrêt de 2016, elle a considéré qu'une telle méconnaissance nécessitait pour le salarié de démontrer un préjudice, et qu'il ne pouvait se borner à une déclaration de principe d'ordre général ¹⁷.

Une partie de la doctrine a pu relever, en son temps, la difficulté de dégager des critères établissant le recours au préjudice nécessaire ¹⁸.

Par la suite, ces critères ont été définis par la jurisprudence et appliqués, notamment dans l'arrêt précité du 4 septembre 2024 n° 23-15.944, relatif à l'exécution d'un travail lors d'un arrêt maladie. A l'instar de son commentaire à la RJS, il est permis de s'interroger sur « la

pérennité » de l'arrêt de 2020 « ayant retenu que le non-respect par l'employeur des recommandations du médecin du travail - qui s'analyse en un manquement à l'obligation de sécurité - ne peut faire l'objet d'une réparation qu'à la condition de démontrer l'existence d'un préjudice (Cass. soc. 9-12-2020 n° 19-13.470 (...)). » [19](#)

Dans quelle mesure cet arrêt est-il susceptible de remettre en cause la solution dégagée en 2020 ?

2.2.2/ L'impact de l'arrêt soc. 4 septembre 2024, n° 23-15.944 sur les conséquences du non-respect des préconisations du médecin du travail

- le préalable, le manquement

Le fait pour l'employeur de ne pas appliquer les préconisations médicales, alors qu'il en a été avisé, conduit la salariée à travailler en contradiction avec une décision médicale de la médecine du travail, ce qui constitue un manquement à l'obligation de sécurité santé qui lui est imposé, fondée sur les articles L. 4121-1 et s. du code du travail.

La chambre a déjà jugé que le non-respect des préconisations par l'employeur constitue un manquement à son obligation de santé sécurité [20](#). Il lui appartient d'en démontrer le respect [21](#).

En l'espèce, la cour d'appel constate l'existence d'un tel manquement de l'employeur « *Il en résulte qu'en laissant Mme [Z], contrairement aux préconisations du médecin du travail, effectuer des tâches sur la piste, la société Maillot Services Distribution ne rapporte la preuve, qui lui incombe, d'avoir pris les mesures nécessaires pour prévenir toute atteinte de la sécurité, le moyen tiré de la volonté de la salariée étant un moyen inopérant au regard de ses obligations en tant qu'employeur.* » et que l'employeur avait bien été informé des préconisations .

- la conséquence, le préjudice nécessaire ?

Le fait pour l'employeur de laisser travailler un salarié en contradiction avec les préconisations du médecin du travail constitue un manquement frontal à l'obligation essentielle qui lui est imposée en matière de protection de la santé/sécurité (et non simplement de prévention), garantie par le droit national aux articles L. 4121-1 et s. du code du travail, issus de la transposition des articles 5 et 6 de la directive 89/391/CEE .

Ce manquement porte inévitablement atteinte à la santé du travailleur pour reprendre la terminologie utilisée par la CJUE : en effet, la survenance d'un dommage ne dépend pas « *de la situation de santé propre à chaque travailleur et de l'évolution concrète que connaît celle-ci* » . Ces données ont été nécessairement prises en compte dans la décision du médecin du travail d'émettre des préconisations, et ont donc déjà été appréciées [22](#).

Si aucune sanction pénale n'est prévue en cas de non-respect [23](#) de l'obligation générale de santé/sécurité, depuis le 1^{er} octobre 2025, une contravention de 5^e classe réprime la méconnaissance de l'article L. 4624-6 du code du travail, relatif à l'obligation pour l'employeur de prendre en considération les préconisations du médecin du travail (article R 4745-3 du code du travail, récidive prévue à l'article L. 4745-1 du même code) [24](#).

Force est de constater que les caractéristiques du manquement soulevé par le présent pourvoi rejoignent celles qui ont conduit la chambre à retenir l'existence d'un préjudice nécessaire dans l'arrêt du 4 septembre 2024 n° 23-15.944, et s'écartent de celles ayant

donné lieu aux arrêts du 11 mars 2025, par l'absence au moment du litige, de sanction alternative, et par l'existence d'une atteinte inévitable à la santé du travailleur.

En conclusion, je vous propose, revenant sur la jurisprudence de 2020, de considérer que le seul constat, pour l'employeur, d'avoir laissé travailler un salarié contrairement aux préconisations du médecin du travail émises dans le cadre de l'article L. 4624-3 du code du travail, dont il avait été avisé, ouvre droit à réparation.

A titre de synthèse, cette solution n'est pas à même de jeter le trouble dans l'édifice du préjudice nécessaire. Elle en caractérise une continuité, fondée non seulement sur les critères dégagés auparavant, mais aussi sur le caractère essentiel de l'obligation de santé sécurité atteinte ici en son coeur, conduisant à un dommage inévitable. Ainsi, le constat d'un travail réalisé contrairement aux prescriptions médicales, qu'elles soient celles du médecin du travail (préconisations - présente espèce), ou celles du médecin de ville (arrêt de travail - soc n° 23-15.944) ouvre droit à réparation. Elle permet de garantir l'effectivité des décisions médicales, dans la sphère du travail.

2.3/ Réponse au moyen

La cour d'appel, qui pour écarter la demande d'indemnisation de la salariée sur le fondement d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité, retient en substance que si l'employeur a commis un tel manquement en laissant travailler la salariée contrairement aux préconisations médicales du médecin du travail dont il avait connaissance, cette dernière ne rapporte pas la preuve que ce manquement aurait été de nature à avoir eu des conséquences sur sa santé et considère qu'il n'y a pas de causalité entre ce manquement et un préjudice, encourt les griefs visés au moyen.

Avis de cassation

¹notamment soc4septembre 2024, [23-15.944](#) , 11 mars 2025, [n°21-23.557](#) , [23-16.415](#) , cités au rapport

²Dans un délai de 15 jours à compter de la notification. Précision in avis soc17 mars 2021, [n° 21-70.002](#)

³en cas de constat d'impossibilité de telles mesures et si l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste, le médecin déclare l'inaptitude - article L. 4624-4 du code du travail

⁴Etude d'impact loi n° 2016-1088, article 44 du projet de loi, p. 333 et s. : « *Pour protéger la santé d'un salarié, le médecin du travail peut proposer des mesures individuelles d'aménagement de poste (...) « Le projet de loi, en modifiant les modalités relatives au suivi individuel des salariés et en recentrant l'activité du médecin du travail sur ses missions et notamment son rôle de prévention de la désinsertion professionnelle, qu'il exerce notamment en proposant des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou d'aménagement du temps de travail, a vocation à permettre son intervention préventive le plus en amont possible de la déclaration d'inaptitude, qui n'intervient plus qu'en dernier ressort, quand toutes les autres possibilités ont été explorées. (...)»*

⁵Extrait du rapport de C. Sirugue n° 3675 : article 44 «*L'article L. 4624-3 autorise le médecin du travail à proposer des mesures individuelles d'aménagement de poste, possibilité déjà prévue par le droit actuel (article L. 4624-1). (...) S'agissant de propositions entraînant une restriction des tâches concernées, le dispositif prévoit l'organisation d'un échange avec le salarié et l'employeur. (...) » « le médecin du travail peut proposer à l'employeur un appui pour mettre en œuvre son avis et les indications ou ses propositions. Cet appui peut être fourni par l'équipe pluridisciplinaire ou par un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi. Le projet de loi formalise une pratique déjà existante dans certains services de santé au travail.»*

⁶analyse des préconisations et aménagements de poste délivrés par le médecin du travail : pistes de réflexion pour une meilleure effectivité , 2024, Institut de santé au travail du Nord de la France, sous la direction du Pr. S. Fantoni : « *L'arrêté*

du 16 octobre 2017 (...) précise qu'« en application de l'article L. 4624-3, à l'issue de toute visite réalisée par le médecin du travail (à l'exception de la visite de pré-reprise), celui-ci peut remettre au travailleur un document conforme au modèle figurant à l'annexe 4 préconisant des propositions de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail, (...). Il peut enfin être délivré par le médecin du travail après une première visite, dans l'attente de l'émission d'un avis d'aptitude. » Il est nécessaire qu'un échange avec l'employeur ait lieu avant la rédaction de l'annexe 4.(...) Rappelons que ces préconisations font toujours l'objet d'un échange singulier entre le médecin du travail et le salarié pour une meilleure compréhension et acceptabilité par ce dernier. » « Ces préconisations doivent être affirmatives (...), claires, précises qualitativement et temporellement, rigoureuses, respecter le secret professionnel et être au présent de l'indicatif (...). » - Résultats publiés sur science direct et le site de L' ANACT « Les résultats montrent que sur les 4217 préconisations analysées, 22 % ne posaient aucune difficulté juridique/de compréhension. Pour le reste des préconisations faisant l'objet d'un consensus analytique par le groupe, plus de la moitié des avis présentaient des imprécisions, des difficultés de compréhension ou d'application pour l'employeur (...). Enfin, 1,4 % évoquaient un changement de poste ou des aménagements manifestement trop importants pour permettre le maintien du salarié à son poste et semblaient être comme des inaptitudes déguisées (...). »

⁷ Rapport annuel de la DGT sur l'activité des services de prévention et de santé au travail en 2023 , paru le 13/02/2025, p.49 - « En 2023, le nombre de préconisations d'aménagement de poste à l'issue d'une visite s'élève pour l'ensemble des SPST à 616 635. »

⁸ Soc. 13 avril 2016, [n°14-28.293](#). La notion est connue d'autres domaines du droit (civ 3, 9 septembre 2009 n° [08-11.154](#); civ 1, 3 juin 2010, n° [09-13.591](#) ; civ 2 18 mars 2004 n° [02-12.743](#) ; civ 1 21 mars 2018 n° [17-14.582](#)). En droit du travail, «cette solution simplifiait notoirement le contentieux, puisque le salarié pouvait se borner à invoquer l'existence du préjudice, sans avoir à produire des éléments particuliers ou invoquer des faits précis, même s'il avait intérêt à le faire pour justifier le montant de l'indemnité sollicitée. Le simple constat de l'irrégularité imposait au juge d'octroyer une indemnité, y compris s'il pensait qu'il n'en avait résulté aucun dommage. » SSL 2 mai 2016, P. Florès n° 1721

⁹ Pour un exemple ne retenant pas de droit subjectif clair et précis soc 4 septembre 2024 [n°22-23.648](#)

¹⁰ Une autre série d'hypothèses a été retenue lorsque la loi impose une réparation.

¹¹ Ces arrêts ne retiennent pas de préjudice nécessaire, les manquements de l'employeur pouvaient être sanctionnés par d'autres mécanismes : non-respect de l'obligation de prendre les mesures propres à assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement ses droits à congé payé (soc 11 mars 2025 n° [23-16.415](#)), non-respect de l'obligation de suivi médical du travailleur de nuit (soc 11 mars 2025 n° [21-23.557](#) et CJUE 20 juin 2024 C/367-23), non-respect des dispositions de l'accord collectif destiné à assurer la santé et la sécurité du salarié et son droit au repos (soc11 mars 2025 n° [24-10.452](#)) cités au rapport

¹² J.-Y. Frouin, Quel bilan tirer de la jurisprudence 2017 de la chambre sociale, quelles perspectives pour 2018 ? : FRS 4/18, 26 janv. 2018 , cité par C. Leborgne-Ingelaere, SJS n° 18, 6 mai 2025 - l'exclusion du préjudice nécessaire en cas de manquement de l'employeur au suivi médical du travailleur de nuit

¹³ droit social 2023, p.286, La cour de cassation et la réparation en droit du travail, JG Huglo cité au rapport « certaines normes exigent d'aller au-delà de la fonction réparatrice de la responsabilité et requièrent de tenir compte de la dimension punitive exigée par certains textes internationaux »

¹⁴ « Enfin, il faut souligner que l'évaluation du dommage, fût-il nécessaire, est toujours souveraine » SSL 2 mai 2016,n° 1721, P. Florès

¹⁵ par ex. : l'employeur a fait travailler un salarié pendant son congé maternité (soc 4 septembre 2024 n° [22-16.129](#)) ou n'a pas respecté les durées maximales de travail (soc.18 septembre 2024 n° 23 10 080)

¹⁶ Commentaire RJS 2024 n° 578 « Il en résulte que lorsque le manquement en cause est prévu par une disposition de droit interne résultant de la transposition d'une norme européenne ou internationale d'effet direct, mais que cette disposition n'en prévoit pas la sanction, la reconnaissance de l'existence d'un préjudice nécessaire s'impose comme étant le seul moyen d'assurer l'effectivité de la norme supranationale. » (...) « La chambre sociale de la Cour de cassation a reconnu l'existence d'un préjudice nécessaire causé par le manquement de l'employeur en ce qu'il a fait travailler un salarié pendant son arrêt de travail pour maladie, en rattachant ce manquement à l'obligation de sécurité prévue par les

articles L. 4121-1, L. 4121-2 et L. 4121-4 du code du travail, issus de la transposition en droit interne des dispositions des articles 5 et 6 de la directive 89/391/CEE concernant la mise en oeuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. »

¹⁷Commentaire RJS 2021, 92 cité au rapport - « L'affaire (...) invitait la chambre sociale à se prononcer sur l'existence d'un préjudice nécessaire pour le salarié dans l'hypothèse de l'inobservation par l'employeur des préconisations du médecin du travail. La cour d'appel avait en effet constaté que, pendant plusieurs années, l'employeur avait manqué à son obligation de sécurité (...). Elle avait toutefois refusé de faire droit à la demande de dommages-intérêts présentée par le salarié, dont elle avait estimé qu'il ne procédait que par déclaration de principe ne suffisant pas à caractériser l'existence d'un préjudice. À première vue, cette motivation pouvait paraître critiquable, tant l'existence de principe d'un préjudice subi par le salarié contraint de travailler dans des conditions mettant en péril sa santé ne paraît guère faire de doute. Mais toute la difficulté réside dans le fait qu'il ne s'agit justement que d'une affirmation de principe, non quantifiable sans renvoi à des circonstances concrètes propres à chaque cas d'espèce. (...) le mécanisme de la responsabilité contractuelle n'a pas pour objet premier d'assurer la sanction de l'auteur du fait dommageable, mais d'indemniser un préjudice, dont la victime doit démontrer le caractère actuel et certain. La chambre sociale, approuvant l'arrêt de la cour d'appel et rejetant le pourvoi, confirme donc sa jurisprudence relative à l'abandon de la théorie du préjudice nécessaire, y compris dans l'hypothèse d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité, faute de texte établissant l'existence de principe d'un préjudice. (...)»

¹⁸P. Adam, droit social 2021, p. 268 «obligation de sécurité, préjudice nécessaire et preuve du harcèlement moral », cité au rapport

¹⁹RJS 2024, 578 commentant soc. 4 septembre 2024, n° 23-15.944 «Cette dernière solution conduit à s'interroger sur la pérennité d'un arrêt antérieur, ayant retenu que le non-respect par l'employeur des recommandations du médecin du travail - qui s'analyse en un manquement à l'obligation de sécurité - ne peut faire l'objet d'une réparation qu'à la condition de démontrer l'existence d'un préjudice (Cass. soc. 9-12-2020 n° 19-13.470 FS-PB : RJS 2/21 n° 92). »

²⁰soc, 27 septembre 2017 [15-28.605](#) , soc, 13 novembre 2025, [24-14.322](#) manquement à l'obligation de sécurité pour l'employeur qui ne prend pas en compte la préconisation du médecin du travail relative au télétravail de la salariée en raison de l'opposition de cette dernière à la visite de son domicile. Soc 11 juin 2025, [n°24-13.083](#) , au visa des articles L. 4121-1, L. 4624-3 et L. 4624-6 du code du travail, manque à son obligation de sécurité l'employeur qui, informé de la préconisation du médecin du travail, n'a pas vérifié que les lieux dans lesquels le salarié effectuait sa tournée étaient conformes à celle-ci . cités au rapport

²¹soc, 23 novembre 2016, [n°15-18.887](#) Cité au rapport

²²CJUE 20 juin 2024 C/367-23 , point 42

²³l'article L.4741-1 du code du travail ne sanctionne pas les articles L.4121-1 et s. du code du travail

²⁴Non applicable au moment du litige et sanctionnant un article non visé au moyen, on peut toutefois s'interroger - dans une perspective d'avenir -, sur sa pleine effectivité au regard du principe de précision de la norme pénale : « Le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'action du médecin du travail et des professionnels de santé sous son autorité, prévues aux articles L. 4624-1 à L. 4624-2-4, L. 4624-6 et L. 4624-9 et celles des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe. ». Au regard de cette rédaction très large, il n'est pas aisé de déterminer le périmètre de cette contravention : la contravention réprime t elle le fait de ne pas suivre les préconisations du médecin du travail, ou de ne pas les suivre en l'absence de refus consigné par écrit ou en l'absence de refus motivé, transmis aux salarié et médecin, ou toutes ces hypothèses à la fois ?