



## JURISPRUDENCE

# Délai de recours de quinze jours à l'encontre d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude

Pour constituer la notification faisant courir le délai de recours de quinze jours à l'encontre d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude, la remise en main propre de cet avis doit être faite contre émargement ou récépissé.

(Cass. soc., 2 mars 2022, n° 20-21.715)

**P**our la première fois, la Cour de cassation se prononce sur la notion de « notification » faisant courir le délai de 15 jours pour contester devant le conseil de prud'hommes les écrits du médecin du travail.

### Ce que prévoient les textes sur la transmission des avis du médecin du travail

La réglementation prévoit que l'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude émis par le médecin du travail est transmis au salarié, ainsi qu'à l'employeur, par tout moyen leur conférant une date certaine.

L'employeur le conserve pour être en mesure de le présenter à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail (C. trav., art. R. 4624-55).

Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes selon la procédure accélérée au fond d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale, en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4. Le médecin du travail, informé de la contestation par l'employeur, n'est pas partie au litige (C. trav., art. L4624-7).

En cas de contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail mentionnés à l'article L. 4624-7, le conseil de prud'hommes statuant selon la procédure accélérée au fond est saisi dans un délai de **quinze jours à compter de leur notification**.

C'est précisément sur ce point que la Cour de cassation apporte des précisions.

### La décision de la Cour de cassation du 2 mars 2022

Dans un arrêt du 2 juin 2021 (n°19-24.061), la Cour de cassation précisait que le délai de 15 jours dont dispose l'employeur pour contester un avis d'inaptitude établi par le médecin du travail commençait à courir à la date de sa notification.

Aujourd'hui, c'est sur le terme de « notification » qu'elle se prononce.

En l'espèce, un salarié a été déclaré « inapte à son poste de travail d'aide-soignant, inapte à tous les postes dans l'entreprise » dans le cadre d'une unique visite de reprise.

Le salarié a saisi le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, aux fins de contester l'avis d'inaptitude établi par le médecin du travail et demander l'organisation d'une mesure d'instruction.

La cour de d'appel a alors déclaré irrecevables les demandes du salarié en retenant le recours du salarié comme tardif, et que « *les mots notifications employés tant à l'article R. 4624-42 qu'à l'article R. 4624-45 [du code du travail] ne doivent pas s'entendre au sens de l'article 667 du code de procédure civile comme incluant une nécessité formelle de "décharge ou réception"* », quand la remise au salarié de l'avis d'inaptitude le 13 novembre 2018, sans émargement ni réception et immédiatement à l'issue d'un premier et unique examen par le médecin du travail, ne valait pas notification de cet avis, mais simple information sur l'avis que le médecin du travail entendait émettre, en sorte que le délai pour le contester n'avait pas commencé à courir lors de la saisine du conseil de prud'hommes le 29 novembre 2018.

La Cour de cassation ne partage pas cet avis et précise qu'il résulte des articles R. 4624-45 et R. 4624-55 du Code du travail **que pour constituer la notification faisant courir le délai de recours de quinze jours à l'encontre d'un avis d'aptitude**

**ou d'inaptitude, la remise en main propre de cet avis doit être faite contre émargement ou réception.**

Pour dire irrecevable le recours du salarié déposé le 29 novembre 2018, l'arrêt d'appel retient que le mot notification employé à l'article R. 4624-45 du Code du travail a seulement pour objet l'obligation que soient portés à la connaissance des parties tant la nature de l'avis que les délais de recours et la désignation de la juridiction devant en connaître, qui doivent figurer sur le document.

L'arrêt relève ensuite qu'à l'égard du salarié, cette prise de connaissance s'est manifestée par la remise qui lui a été faite à l'issue de la visite par le médecin du travail de l'avis d'inaptitude le 13 novembre 2018, ce fait n'étant pas contesté et constituant une date certaine. Le salarié pouvait donc valablement former un recours contre l'avis qui lui avait été remis en main propre le 18 novembre 2018. ■

“ **la Cour de cassation, précisait que le délai de 15 jours dont dispose l'employeur pour contester un avis d'inaptitude établi par le médecin du travail commençait à courir à sa date de la notification. Aujourd'hui, c'est sur le terme de « notification » qu'elle se prononce.**”