



JURISPRUDENCE - INAPTITUDE

Contestation des avis du médecin du travail et absence d'étude de poste et d'étude des conditions de travail

Cass. soc., 7 déc. 2022, n° 21-17.927

L'absence d'étude de poste et des conditions de travail en cas d'inaptitude résultant d'une dégradation des relations entre les parties pendant l'arrêt de travail du travailleur et des conséquences psychiques qui en sont résultées ne constituait pas, en l'espèce, une irrégularité.

L'absence d'études récentes était ici sans influence sur les conclusions du médecin du travail qui concernaient une période postérieure à l'arrêt de travail.

Un salarié a été engagé par une entreprise en qualité d'agent d'entretien. Le 25 février 2019, le médecin du travail a émis un avis d'inaptitude, indiquant : « Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé. L'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

Le 7 mars 2019, l'employeur a saisi le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, aux fins de contester l'avis d'inaptitude et demander l'organisation d'une expertise.

L'employeur considère que les avis d'inaptitude délivrés par le médecin du travail n'avaient été précédés d'aucune étude de poste, ni d'aucune étude des conditions de travail au sein de l'établissement.

La cour d'appel a énoncé qu'une telle absence serait « sans influence » au motif que l'inaptitude « ne résulte pas des conditions de travail mais d'une dégradation des relations entre les parties pendant l'arrêt de travail et des conséquences psychiques qui en sont résultées ».

La Cour de cassation confirme cette analyse après avoir rappelé les termes de l'article

R. 4624-42 du code du travail qui dispose que « le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que s'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste, s'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste et une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche

d'entreprise a été actualisée et enfin s'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur ».

La cour d'appel, qui a procédé à l'examen de la procédure suivie par le médecin du travail et relevé que l'inaptitude de l'intéressé ne résultait pas des conditions de travail mais d'une dégradation des relations entre les parties pendant l'arrêt de travail et des conséquences psychiques qui en sont résultées, a pu en déduire que l'absence d'études récentes était sans influence sur les conclusions du médecin du travail qui concernaient une période postérieure à l'arrêt de travail et décider que le salarié était inapte au poste d'agent d'entretien ainsi qu'à tout autre poste au sein de l'entreprise.

Le juge saisi d'une contestation de l'avis d'inaptitude peut examiner les éléments de toute nature sur lesquels le médecin du travail s'est fondé pour rendre son avis. Il substitue à cet avis sa propre décision après avoir, le cas échéant, ordonné une mesure d'instruction.

En l'espèce, la Cour de cassation estime que l'étude de poste et des conditions de travail, pourtant requises par le Code du travail, étaient ici sans incidence sur la décision médicale du médecin du travail.

Cette décision reprend la solution dégagée par l'avis de la chambre sociale du 17 mars 2021 (Cass. Soc., 17 mars 2021, n°21-70.002). Dans la lettre de la chambre sociale n°9 de mars-avril 2021, il était précisé que la Cour de cassation « n'exclut pas tout examen de la procédure suivie par le médecin du travail ; mais elle considère que cette question s'insère dans l'appréciation, par le juge saisi d'une contestation sur l'avis lui-même, des éléments ayant conduit le médecin du travail à conclure à l'inaptitude du salarié : et c'est sur cette question de fond, l'aptitude du salarié à occuper son poste de travail, que le juge saisi de la contestation en application de l'article L. 4624-7 du code du travail devra se prononcer, sa décision se substituant sur ce point à celle du médecin du travail ».

Ainsi, le non-respect de la procédure du constat de l'inaptitude par le médecin du travail prévue par l'article R. 4624-42 du code du travail ne suffit pas à remettre en cause l'avis d'inaptitude mais, en cas de contestation, c'est un élément pris en compte par les juges du fond pour ordonner, le cas échéant, une mesure d'instruction afin de vérifier si l'avis d'inaptitude du salarié à son poste de travail prend en compte notamment les conditions de travail. ■