



CONTESTATION D'UN AVIS D'INAPTITUDE

Seuls les éléments ayant fondé l'avis sont transmis au médecin mandaté par l'employeur

(Cass. soc., 13 déc. 2023, n° 21-22.401)

Dans un arrêt du 13 décembre 2023, la Cour de cassation limite au strict nécessaire les informations auxquelles peut avoir accès le médecin mandaté par l'employeur dans le cadre d'un recours exercé contre un avis d'inaptitude. Le médecin inspecteur du travail désigné dans ce cadre n'est en effet tenu de lui communiquer que les éléments médicaux qui ont fondé l'avis d'inaptitude, à l'exclusion de tout autre élément porté à sa connaissance dans le cadre de l'exécution de sa mission. L'arrêt rappelle également qu'à défaut de preuve de la notification de l'avis d'inaptitude au salarié, le délai de contestation de 15 jours ne court pas.

L'avis d'inaptitude peut être contesté dans les 15 jours de sa notification devant le conseil de prud'hommes par l'employeur ou le salarié concerné, selon une procédure particulière dans le cadre de laquelle le juge a la possibilité de confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Afin de concilier respect du contradictoire et secret médical, l'employeur peut, de son côté, mandater un médecin en demandant que soient notifiés à ce dernier « les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail » (C. trav., art. L. 4624-7).

La Cour de cassation précise, dans un arrêt du 13 décembre, que le médecin inspecteur du travail est en droit de refuser de communiquer au médecin mandaté par l'employeur des éléments du dossier médical de santé au travail qui ne sont ni des éléments médicaux, ni des éléments ayant fondé l'avis d'inaptitude contesté.

En l'espèce, une salariée a été déclarée inapte au poste de chef d'équipe – contrôleuse qualité avec dispense de recherche de reclassement, par un avis daté du 19 août 2019. Le 20 septembre suivant, elle a saisi le conseil de prud'hommes en contestation de cet avis, en application de la procédure prévue par l'article L. 4624-7 du Code du travail.

À l'issue d'une procédure d'expertise, la cour d'appel a substitué à l'avis du 19 août, un avis prononcé par le médecin inspecteur du travail désigné dans ce cadre, lequel a conclu à une inaptitude sans dispense de reclassement.

L'employeur a alors porté l'affaire devant la Cour de cassation en faisant valoir :

- ▶ d'une part, que la salariée n'avait pas respecté le délai de recours prévu par l'article R. 4624-45 du Code du travail, selon lequel l'action doit être intentée dans les 15 jours de la notification de l'avis ;
- ▶ d'autre part, que l'expertise sollicitée en appel était nulle et inopposable, dans la mesure où le médecin inspecteur avait volontairement biffé certains extraits et phrases figurant dans les documents transmis au médecin qu'il avait mandaté.

Concernant le délai de recours contre l'avis d'inaptitude, l'employeur se prévalait d'un courriel du médecin du travail attestant que la salariée s'était rendue personnellement dans les locaux de la médecine du travail pour récupérer son avis d'inaptitude et s'en faire expliquer la teneur et les conséquences. Il en résultait que le délai de 15 jours avait nécessairement commencé à courir au plus tard le 30 août 2019, de sorte que l'action intentée le 20 septembre était prescrite.

Mais la Cour de cassation a au contraire retenu « qu'aucun élément ne permettait de retenir que l'avis dactylographié, mentionnant les voies et délais de recours par le salarié ou l'employeur, avait été remis personnellement à la salariée à l'issue de la visite ». En conséquence, le délai de 15 jours ne lui était pas opposable.

La Cour de cassation avait déjà pris une décision en ce sens en considérant que pour faire courir le délai de 15 jours, « la remise en main propre de cet avis doit être faite contre émargement

ou récépissé » (Cass. soc., 2 mars 2022, n° 20-21.715). En l'espèce, cette formalité n'ayant pas été observée par le médecin du travail, la date de la remise en main propre demeurait incertaine, de sorte que le délai de 15 jours n'avait jamais commencé à courir.

Concernant le déroulé de l'expertise, l'employeur reprochait au médecin inspecteur du travail d'avoir violé le principe du contradictoire en refusant de transmettre certains éléments du dossier médical en santé au travail au médecin qu'il avait mandaté dans ce cadre. Le médecin inspecteur avait, en l'occurrence, volontairement biffé le contenu de certains commentaires relatifs à deux comptes-rendus de visites réalisées auprès du médecin du travail, ainsi que des commentaires du médecin référent de la cellule « maintien dans l'emploi » du service de santé au travail sur l'avis de cette cellule, au motif que ces commentaires n'avaient pas fondé l'avis du médecin du travail.

L'employeur n'a pas obtenu gain de cause. Dans son arrêt du 13 décembre, la Cour

de cassation précise que « *le médecin inspecteur du travail n'est tenu de communiquer au médecin mandaté par l'employeur que les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, à l'exclusion de tout autre élément porté à sa connaissance dans le cadre de l'exécution de sa mission* ». Le médecin inspecteur du travail était donc parfaitement en droit de refuser de communiquer au médecin mandaté par l'employeur « *des éléments du dossier médical de santé au travail du salarié qui n'étaient ni des éléments médicaux ni des éléments ayant fondé l'avis d'inaptitude contesté* », conclut la Haute juridiction.

Cette lecture de l'article L. 4624-7 du Code du travail est confortée par le questions-réponses diffusé sur le site du ministère du Travail sur le recours contre l'avis d'inaptitude. Celui-ci indique que « *le médecin mandaté se fait communiquer par l'expert les seuls éléments médicaux ayant fondé l'avis médical initial* ». ■