



RAPPORT DE Mme VAN RUYMBEKE, CONSEILLÈRE

Arrêt n° 1277 du 7 décembre 2022 – Chambre sociale

Pourvoi n° 21-17.927

Décision attaquée : 08 avril 2021 de la cour d'appel de Colmar

Société Access Assistance

C/

M. [Z]

1 - Rappel des faits et de la procédure

M.[Z] a été engagé par la société Access Assistance à compter du 14 avril 2004 en qualité d'agent d'entretien.

Il est titulaire d'un mandat de délégué du personnel depuis 2016.

Suite un accident du travail le 15 janvier 2018 (lombalgie) le médecin du travail à l'issue d'une visite le 25 février 2019, 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 »'.

Sur le fondement des dispositions des articles L 4624-2 et suivants du code du travail, l'employeur, le 7 mars 2019, a saisi le conseil de prud'hommes, en la forme des référés, lequel a ordonné une expertise confiée au médecin inspecteur régional du travail.

Dans un rapport établi le 7 novembre 2019, l'expert a conclu en ces termes : « l'avis

d'inaptitude de Mme le docteur [X] [médecin du travail] le 25 février 2019 doit être modifié sur la forme mais validé sur le fond': «M. [Z] est inapte au poste d'agent d'entretien ainsi qu'à tout autre poste au sein de l'entreprise Access Assistance. Tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé.» Cette phrase de dispense de reclassement concerne tout emploi au sein de l'entreprise Access Assistance'».

Par ordonnance du 25 septembre 2020, le conseil des prud'hommes a dit que le salarié était inapte au poste d'agent d'entretien et à tout autre poste dans l'entreprise.

La cour d'appel de Colmar, par arrêt du 8 avril 2021, a confirmé l'ordonnance.

Le pourvoi

- déclaration de pourvoi de la société : 10 juin 2021
- mémoire ampliatif : 11 octobre 2021 (article 700: 2.000 euros)
- mémoire en défense du salarié bénéficiaire de l'aide juridictionnelle partielle : 13 décembre 2021 (article 700 alinéa 2 : 2 656 euros au profit de la SCP)

2 - Analyse succincte des moyens

L'employeur fait grief à l'arrêt de dire et juger que le salarié était inapte au poste d'agent d'entretien ainsi qu'à tout autre poste au sein de la société Access Assistance alors :

que selon l'article R. 4624-42 du code du travail, un salarié ne peut être déclaré médicalement inapte à son poste qu'après, d'une part, qu'il a été réalisé un examen médical permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation, de mutation de poste ou sur la nécessité de proposer un changement de poste, d'autre part, qu'il a été réalisé ou fait réaliser une étude de poste, de troisième part, qu'il a été réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et, enfin, qu'il a été procédé à un échange avec l'employeur ; que ces conditions cumulatives doivent être respectées quelle que soit la cause de l'inaptitude ; qu'au cas présent, la société Access Assistance faisait valoir que les avis d'inaptitude du médecin du travail et du médecin inspecteur du travail n'avaient été précédés d'aucune étude de poste, ni d'aucune étude des conditions de travail au sein de l'établissement ; que, pour confirmer l'inaptitude, 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 » ; qu'en statuant de la sorte par des motifs inopérants, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

office du juge dans la contestation des avis du médecin du travail dans le cadre des dispositions de l'article L. 4624-7 du code du travail et plus particulièrement sur les points suivants:

- caractère impératif ou non des obligations listées par l'article R.4624-42 sur la constatation de l'inaptitude
- conséquences de leur non respect sur la validité de l'avis du médecin du travail

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

→ La loi de 2016 a modifié les règles de constatation de l'inaptitude

et introduit pour la première fois, dans l'article L4624-4 du code du travail une définition de l'inaptitude.

Un salarié est inapte lorsque le médecin du travail constate qu'« aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste ».

☐ article L. 4624-4

Après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste déclare le travailleur inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur .

Dans son souci de maintien du salarié dans l'emploi, le législateur a donc envisagé l'inaptitude comme la solution ultime, lorsque, après que les possibilités aient été envisagées, la recherche des possibilités d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste antérieurement occupée s'est avérée vaine.

L'esprit des textes est en effet d'imposer un véritable dialogue, tant entre le médecin et l'employeur , qu'entre le médecin et le salarié concerné , afin de trouver une solution consensuelle de reclassement .

Selon le professeur Verdinkt (*Semaine Juridique Social n° 37, 20 Septembre 2016, 1306*) « cette définition s'avère plus fonctionnelle que substantielle et c'est heureux dans la mesure où une définition substantielle ne pourrait que conduire à un haut degré de généralité. En effet, l'inaptitude est le résultat d'une comparaison opérée par le médecin du travail entre un poste et un état de santé et cette comparaison ne peut être menée que de façon extrêmement concrète »

Pour effectuer cette comparaison, le médecin du travail doit respecter un certain nombre d'obligations à l'issue desquelles seulement il pourra constater l'inaptitude .

Ces obligations sont prescrites par l'article R 4624-42 du code du travail telles qu'issues du décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 .

☐ article R 4624-42 :

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que :

1° 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 ;

2° S'il a réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;

3° S'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;

4° S'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Ces échanges avec l'employeur et le travailleur permettent à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser.

S'il estime un second examen nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, le médecin réalise ce second examen dans un délai qui n'excède pas quinze jours après le premier examen. La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.

Le médecin du travail peut mentionner dans cet avis que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

→ La loi de 2016 a également modifié la procédure de contestation de l'inaptitude :

Les nouvelles dispositions ont mis fin à la compétence, jusqu'alors, de l'inspecteur du travail en transférant ce contentieux au conseil de prud'hommes .

C'est ainsi que l'article L4624-7 dans ses dispositions applicables en l'espèce dispose:

❑ **article L.4624-7 :**

I.-Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes en la forme des référés 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.

II.-Le conseil de prud'hommes peut confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Celui-ci, peut, le cas échéant, s'adjoindre le concours de tiers. A la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet. Le salarié est informé de cette notification.

III.-La décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.(...)

→ Désormais, le conseil des prud'hommes peut confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur pour l'éclairer dans sa décision laquelle se substituera aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés

Il ne s'agit que d'une possibilité pour le juge qui n'est pas tenu d'ordonner une mesure d'instruction. La chambre sociale avait déjà précisé, s'agissant des dispositions de l'article L. 4624-7, dans leur rédaction antérieure, que la formation de référé du conseil de prud'hommes, saisie d'une demande de désignation d'un médecin expert, n'était pas tenue d'accueillir cette demande (Soc., 3 juin 2020, n° 18-21.952 ; Soc., 23 septembre 2020, n° 18-26.098, Soc., 25 novembre 2020 n° 19-20.944).

La formule employée, « toute mesure d'instruction » renvoie aux « Mesures d'instruction exécutées par un technicien » prévues par les articles 232 et suivants du code de procédure civile et laisse une large latitude à la juridiction prud'homale dans l'étendue de la mission confiée au médecin inspecteur .Celui-ci pourra entendre le médecin du travail, qui, s'il n'est pas partie à la contestation en est néanmoins informé.

→ Sur le périmètre de la contestation, celle-ci porte 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 » .

Saisie pour avis sur la compétence de la juridiction prud'homale pour connaître du respect, par le médecin du travail, des procédures et diligences prévues par les textes, et prononcer la nullité ou l'inopposabilité des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, la chambre a apporté les réponses suivantes, dans son avis publié du 17 mars 2021 (avis n° 21-70.002):

« la contestation dont peut être saisi le conseil de prud'hommes, en application de l'article L. 4624 -7 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, doit porter sur l'avis du médecin du travail. Le conseil des prud'hommes peut, dans ce cadre, 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.

Il ne peut déclarer inopposable à une partie l'avis rendu par le médecin du travail ».

✓Le commentaire de cet avis, publié à la « Lettre de la chambre sociale » (n°9 - Mars/avril 2021) précise:

(..) Saisie d'une demande d'avis par un conseil de prud'hommes dans une affaire où l'employeur contestait la déclaration d'inaptitude en invoquant l'absence d'échange préalable entre le médecin du travail et lui (échange requis par l'article R4624-42 du code du travail), et demandait que cette déclaration lui soit déclarée inopposable motif pris de cette irrégularité, la chambre sociale de la Cour de cassation apporte, pour la première fois, des précisions sur l'objet de ce recours.

Ainsi, à la question de savoir si le conseil des prud'hommes, statuant sur la procédure prévue à l'article L.4624-7 précité, est compétent pour connaître de l'irrespect, par le médecin du travail, des procédures et diligences prescrites par la loi et le règlement, notamment celles issues des articles L.4624-4 et R.4624-42 du code du travail, la chambre sociale répond que la contestation « doit porter sur l'avis du médecin du travail » : elle signifie par là que cette contestation porte sur le sens même de l'avis exprimé par le médecin du travail. S'agissant de la contestation d'un avis d'inaptitude, comme dans l'espèce soumise au conseil de prud'hommes de Cayenne, la contestation ne peut donc porter que sur la question de fond sur laquelle le médecin du travail s'est prononcé : le salarié est-il effectivement inapte à son poste de travail ?

La chambre sociale précise que dès lors qu'il est saisi d'une contestation portant sur l'avis du médecin du travail, le conseil de prud'hommes peut « examiner tous les éléments ayant conduit à cet avis » : à cet égard, la juridiction peut estimer que ces éléments sont insuffisants, notamment parce que le médecin du travail se serait abstenu de procéder à l'une ou plusieurs des investigations prévues par l'article R.4624-42 du code du travail : une telle irrégularité, si elle ne permet pas au conseil de prud'hommes de déclarer l'avis « inopposable », peut toutefois justifier que le conseil de prud'hommes, s'il l'estime nécessaire, ordonne une mesure d'instruction confiée au médecin-inspecteur du travail, comme l'article L.4624-7 du code du travail lui en laisse la possibilité.

Par conséquent, la chambre sociale, dans la réponse à la demande d'avis présentée par le conseil de prud'hommes de Cayenne, 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. »

✓ Pour Marc Véricel , commentant cet avis, (Rev. trav. 2021. 397) :

La Cour de cassation déclare que la contestation dont peut être saisi le conseil de prud'hommes en application de l'article L. 4624- 7 doit porter sur l'avis du médecin du travail. Il faut comprendre par là qu'elle doit porter sur la question de fond sur laquelle le médecin s'est prononcé, comme le précise le commentaire de l'avis publié dans la lettre de la chambre sociale ; le juge saisi de la contestation doit donc rechercher si le salarié est effectivement inapte à son poste de travail. A priori donc le non-respect des règles de procédure prévue par les dispositions réglementaires ne peut pas affecter, à lui seul, la validité de l'avis délivré. La cour reprend ainsi la position exprimée par l'administration du travail (5). Mais cela n'exclut nullement tout examen de la procédure, la Cour de cassation précise que le conseil de prud'hommes peut, dans le cadre de sa compétence, examiner les éléments de toute nature sur lesquels le médecin du travail s'est fondé pour rendre son avis. Cette formule englobe évidemment les études de poste et des conditions de travail réalisées et le contenu des échanges avec l'employeur et le salarié, mais seulement dans la mesure où ces éléments permettent de mieux apprécier l'aptitude ou l'inaptitude du salarié à assumer son poste et de vérifier la pertinence de l'avis rendu par le médecin du travail. (..)

En cas de carence au niveau des exigences procédurales prescrites réglementairement, le conseil de prud'hommes peut parfaitement estimer que les éléments ayant conduit à l'avis du médecin sont insuffisants pour qu'il puisse se faire une opinion, dans ce cas il peut ordonner une mesure d'instruction qui sera confiée au médecin inspecteur du travail, comme le prévoit L. 4624 - 7. Ce n'est qu'après avoir examiné les résultats de cette instruction qu'il prendra sa décision.

La solution adoptée par la Cour de cassation paraît logique par rapport au texte même de l'article L. 4624-7 qui prévoit que le salarié ou l'employeur peut judiciairement contester les avis, mesures ou indications émis par le médecin du travail lorsqu'ils reposent sur des éléments de nature médicale permettant de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté.

Certes, elle ne règle pas expressément la question de savoir si le non-respect de la procédure réglementaire par le médecin du travail peut être sanctionné en lui-même. Mais il nous semble que l'on peut déduire de ce qui précède une réponse négative. Les exigences procédurales et leur respect ne constituent qu'une partie des éléments permettant au juge prud'homal de déterminer le bien-fondé de l'avis d'inaptitude et de se prononcer sur la contestation déposée devant lui.(..) »

✓ Pour Alexis Bugada, [Procédures n° 10, Octobre 2021, comm. 262]:

« L'avis rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation est important bien qu'ambigu. (..) »

la question principale posée à la Cour de cassation consistait à demander si la formation en charge de ces contestations pouvait prendre en compte la méconnaissance des diligences censées précéder l'émission de l'avis du médecin du travail (C. trav., art. L. 4624-4 et R. 4624-42).

Cela concerne, pour l'essentiel, le préalable du contradictoire dans la phase d'appréciation médicale (échange avec le salarié et l'employeur, étude du poste, etc.). Pour répondre à cette question, la Cour de cassation fait le choix d'une lecture substantielle centrée sur le contrôle de l'avis et non sur son processus d'adoption, alors que l'un devrait nécessairement dépendre de l'autre.

Elle indique, cependant, que le juge peut prendre en compte les éléments de « toute nature » sur lesquels le médecin du travail s'est fondé pour rendre son avis. Le domaine d'analyse de la contestation est délimité : celui ci « doit » porter « sur » l'avis du médecin du travail. Et c'est dans ce cadre exclusif de la procédure accélérée au fond, que le conseil de prud'hommes « peut » examiner les éléments de toute nature fondant l'avis du médecin du travail. Sont concernés les éléments de nature médicale, mais aussi (c'est une déduction) d'autres éléments plus factuels (...). Cela pourrait laisser penser que l'erreur d'appréciation médicale peut aussi se nicher dans des éléments factuels que la procédure est censée garantir mais ceci relève du non-dit. (...)

Si bien qu'en conclusion, on reste perplexe face à la complexité entretenue quant au régime de la contestation des avis du médecin du travail. La procédure de contestation organisée par l'article L. 4624-7 du Code du travail ne concerne que les éléments (certes de toute nature) fondant l'avis médical. Cette perspective laisse entière la question du traitement des irrégularités substantielles, imposées par les textes (C. trav., art. R. 4624-42), pouvant affecter le processus d'adoption de cet avis (examen médical, étude de poste, étude des conditions du travail, échange avec l'employeur, etc.)(..)

✓Pour Marie Hautefort (Revue / Social / Jurisprudence Sociale Lamy (n° 519)

« Ce rappel très complet des textes conduit la Cour de cassation à déterminer précisément ce que peut faire le juge et ce qu'il ne peut pas faire. Il a compétence pour juger de l'ensemble de l'avis médical et peut, dans ce cadre, examiner les éléments de toute nature sur lesquels le médecin du travail s'est fondé pour rendre son avis.

Mais son rôle n'est pas de critiquer la démarche suivie par le médecin et de lui enjoindre de revoir sa copie. Comme le précise l'article L. 4624-7, l'avis du juge prud'homal se substitue à celui du médecin du travail, à moins, bien entendu, qu'il ne le confirme.

C'est donc une décision complète à laquelle il doit parvenir, soit en déclarant le salarié apte à l'emploi et en indiquant les aménagements de poste qui sont nécessaires, soit en concluant à l'impossibilité de maintenir le salarié dans son emploi et en précisant alors les caractéristiques que doit remplir l'offre de reclassement que doit faire l'employeur. »

✓Pour Sébastien Tournaux (Semaine Sociale Lamy n° 1968 du 27/09/2021

« La chambre sociale précise que dès lors qu'il est saisi d'une contestation portant sur l'avis du médecin du travail, le conseil de prud'hommes peut « examiner tous les éléments ayant conduit à cet avis » : à cet égard, la juridiction peut estimer que ces éléments sont insuffisants, notamment parce que le médecin du travail se serait abstenu de procéder à l'une ou plusieurs des investigations prévues par l'article R. 4624-42 du Code du travail : une telle irrégularité, si elle ne permet pas au conseil de prud'hommes de déclarer l'avis « inopposable », peut toutefois justifier que le conseil de prud'hommes, s'il l'estime nécessaire, ordonne une mesure d'instruction confiée au médecin-inspecteur du travail, comme l'article L. 4624-7 du Code du travail lui en laisse la possibilité.

Par conséquent, la chambre sociale, dans la réponse à la demande d'avis présentée par le conseil de prud'hommes de Cayenne, 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. »

Le rapport, rédigé dans le cadre de cet avis, auquel il sera renvoyé (avis n° 21-70.002) faisait état d'un certain nombre d'interrogations autour de la question du non respect de l'article R. 4624-42 du code du travail parmi lesquelles :

✓Matthieu Babin (La Semaine Juridique Social n° 17, 2 Mai 2017, 1139)

« Peut-on demander l'annulation de l'avis du médecin du travail ?

La réponse est a priori négative, puisque la finalité de la contestation telle qu'elle est prévue dans le cadre de la nouvelle procédure n'est que d'obtenir la désignation par le conseil de prud'hommes d'un médecin-expert, et le cas échéant de voir le conseil statuer sur des questions telles que la mission de l'expert, le montant et la répartition des honoraires de l'expert, ou encore la sollicitation du médecin inspecteur du travail en vue d'une consultation. C'est davantage la question de la portée de l'expertise qui sera ensuite posée »

✓Emeric Jeansen (La Semaine Juridique Social n 38, 27 Septembre 2016, 1318)

« La délivrance d'un avis d'inaptitude requiert le double constat que la santé du salarié ne lui permet pas d'effectuer sa prestation de travail et que l'entreprise ne comporte pas de postes disponibles susceptibles d'accueillir le salarié. Afin de se prononcer en connaissance de cause sur le premier point, le médecin est tenu de procéder ou faire procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste. La connaissance du second point résulte de l'obligation d'engager une procédure contradictoire, le médecin devant consulter le salarié et l'employeur avant de prononcer l'inaptitude. La rencontre avec l'employeur devrait l'éclairer sur les conditions de travail du salarié et sur les éventuelles évolutions de son poste en fonction des possibilités de l'entreprise. L'étude de poste et le respect du contradictoire sont des formalités substantielles de la procédure d'inaptitude. Tout manquement du médecin devrait justifier l'annulation de l'avis médical. De manière facultative, le médecin pourrait aussi, mais dans le cadre d'une réunion ordinaire de l'instance, demander des éléments supplémentaires au CHSCT.

poursuivant dans *« l'étude JurisClasseur Travail Traité Fasc. 28-20 »* :

« L'étude de poste et le respect du contradictoire sont des formalités substantielles de la procédure d'inaptitude. Tout manquement du médecin devrait justifier l'annulation de l'avis médical. Ces échanges ne sont pas nécessairement présents ; ils peuvent avoir lieu par "tout moyen" (C. trav., art. R. 4624-42). Dans tous les cas, le médecin du travail doit conserver, à titre de preuve, une trace de leur réalisation ».

En l'espèce, l'employeur avait soulevé, devant la cour d'appel des irrégularités de forme de l'avis d'inaptitude aux motifs que ni le médecin du travail ni le médecin inspecteur du travail n'avaient accompli les diligences prévues par l'article R4624-42 du code du travail s'agissant notamment de l'étude de poste ou de l'étude des conditions de travail au sein de l'établissement.

La cour d'appel a rejeté ce moyen aux motifs que si la dernière étude de poste et des conditions de travail avait eu lieu le 7 juillet 2006, le médecin inspecteur du travail avait souligné dans son rapport , « 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. (..)

Il s'en suit , selon la cour d'appel que, même si l'étude de poste et l'étude des conditions de travail sont anciennes, voire obsolètes, l'absence d'études plus récentes est sans influence sur les conclusions du médecin du travail qui concerne une période postérieure à l'arrêt de travail.

Ajoutant que « s'agissant de l'inaptitude elle-même, les conclusions du médecin inspecteur du travail résultent d'une enquête approfondie ainsi que de l'examen de l'intéressé et de son

dossier médical et qu'à l'encontre des constatations, de l'analyse et des conclusions de ce médecin, l'employeur ne produit aucun élément pertinent de nature médicale étayant sa contestation »

Le mémoire ampliatif estime qu'en statuant comme elle a fait alors que la réalisation d'une étude de poste et celle d'une étude des conditions de travail étaient des conditions impératives sans lesquelles l'inaptitude ne peut être valablement constatée, la cour d'appel avait violé l'article R. 4624-42 du code du travail.

Le mémoire en défense considère, qu'exerçant son office la cour d'appel a mis sa décision à l'abri de la critique.

La chambre appréciera la pertinence du moyen à la lumière de ces développements.