



COUR DE CASSATION

**RAPPORT DE Mme PECQUEUR,
CONSEILLÈRE RÉFÉRENDAIRE**

Arrêt n°509 du 24 mai 2023 – Chambre sociale

Pourvoi n°22-10.517

Décision attaquée: 20 avril 2021 de la cour d'appel de Metz

M. [H] [F]

C/

société Axima concept

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [F] a été embauché en qualité de soudeur le 2 mai 1997 par la société Sprink'r, aux droits de laquelle vient la société Axima Concept, à la suite d'un plan de cession totale du 3 octobre 2017.

Le salarié s'est porté candidat pour un départ volontaire dans le cadre de ce plan, qui a été refusé le 17 octobre 2017.

Le 23 octobre 2017, le cessionnaire a adressé au salarié un contrat de travail mentionnant un poste de monteur soudeur, avec activité sur les sites des différents clients, souvent en grand déplacement.

Le salarié a été placé en arrêt maladie le 2 novembre 2017 et a écrit à l'employeur le 6 novembre 2017 pour informer l'employeur qu'il refusait la modification de son contrat de travail dans la mesure où il travaillait jusque-là en atelier.

Le 13 novembre 2017, le salarié a fait l'objet d'une visite par le médecin du travail, à l'issue de laquelle il a été déclaré inapte à son poste.

Il a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 19 décembre 2017 et a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à la rupture de son contrat de travail.

Par jugement du 10 avril 2019, le conseil des prud'hommes de [Localité 4] a dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamné l'employeur à verser au salarié des sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés afférents et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par arrêt du 22 avril 2021, la cour d'appel de Metz a infirmé le jugement et débouté le salarié de toutes ses demandes.

Le pourvoi

Demande d'aide juridictionnelle par le salarié : 28 avril 2021
notification de la décision d'admission totale : 30 novembre 2021
Déclaration de pourvoi : 1^{er} janvier 2022
Mémoire ampliatif : 16 mai 2022 (*art. 700 : 3500 euros*)
Mémoire en défense : 1^{er} août 2022. (*art. 700 : 3 800 euros*)

2 - Analyse succincte du moyen

M. [F] fait grief à l'arrêt de dire son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et de le débouter de l'ensemble de ses demandes par un moyen unique, aux termes duquel il est soutenu « *que le médecin du travail ne peut pas constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail à l'issue d'une visite médicale, demandée par ce salarié pendant la suspension de son contrat de travail en raison d'un arrêt de travail pour maladie ; que pour juger que le licenciement de monsieur [H] [F] pour inaptitude à son poste de travail, dispensant de recherche de reclassement, reposait sur une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a considéré que l'examen demandé par le salarié visé à l'article R. 4624-34 du code du travail pouvait constituer l'examen médical à l'issue duquel le médecin du travail pouvait constater l'inaptitude tel que visé à l'article R. 4624-42 du code du travail, peu important que cet examen soit réalisé durant un arrêt de travail du salarié ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les articles L. 4624-1, alinéa 6 et R. 4624-34, L. 1226-2-1 et R. 4624-29 à R. 4624-32 du code du travail, dans leur rédaction applicable au litige issue du décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016.*

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

- Moment auquel peut être constatée l'inaptitude du salarié.
- Portée de l'article L 4624-7 du code du travail.

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1 Etat de santé du salarié et licenciement

Il résulte de l'article L 1226-1 du code du travail que le salarié malade qui ne peut plus accomplir sa prestation de travail bénéficie de la suspension de son contrat de travail et, sous certaines conditions d'un revenu de remplacement.

Le *Lamy social* expose, à propos de la maladie du salarié :

La maladie est un processus d'altération de la santé physique ou mentale d'un salarié tandis que l'accident est un événement plus facilement situable dans le temps. L'un et l'autre peuvent ne pas être invalidants au point d'empêcher le salarié d'exécuter sa prestation de travail, mais peuvent aussi conduire à l'impossibilité d'exécuter cette prestation soit de façon temporaire, soit de façon définitive. Si l'on écarte l'hypothèse d'une issue fatale, **la fin de la maladie ou de la situation créée par l'accident peut résulter soit d'une guérison (ce qui suppose le retour du salarié à l'état de santé antérieur), soit d'une consolidation.** Dans ce dernier cas, si le salarié ne retrouve pas toutes ses capacités physiques et mentales antérieures, on estime que son état ne connaîtra plus d'évolution significative sur un plan médical.

L'article L. 1132-1 du code du travail interdit tout licenciement d'un salarié « à raison de son état de santé », cette discrimination étant sanctionnée, en application de l'article L. 1132-4 du code du travail, par la nullité de la mesure.

Toutefois, l'article L. 1133-3 du code du travail prévoit que les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ne constituent pas une discrimination, lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Par ailleurs, si l'article L. 1226-9 du code du travail interdit à l'employeur de rompre le contrat de travail du salarié, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, pendant les périodes de suspension du contrat de travail, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie, une telle restriction n'existe pas en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel : seul le licenciement discriminatoire, en raison de l'état de santé, est interdit mais la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute cause réelle et sérieuse issue du droit commun du licenciement, inhérente ou non à la personne du salarié.

4.2 Constatation de l'inaptitude

4.2.1 jurisprudence antérieure à l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016

Antérieurement à l'entrée en vigueur de loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et du décret d'application y afférent, la chambre sociale jugeait que l'inaptitude pouvait être constatée après tout examen médical **en cours d'exécution du contrat de travail**, et pas nécessairement lors d'un examen de reprise :

Soc., 8 avril 2010, pourvoi n° 09-40.975, Bull. 2010, V, n° 95

Selon l'article R. 4624-31 du code du travail, sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celle des tiers, le médecin du travail

ne peut constater l'inaptitude qu'après avoir réalisé deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines.

Ce texte n'impose pas que la constatation de l'inaptitude soit faite lors d'un examen médical de reprise consécutif à une suspension du contrat de travail, le médecin du travail pouvant la constater après tout examen médical qu'il pratique au cours de l'exécution du contrat de travail.

Soc., 21 septembre 2017, pourvoi n° 16-16.549, publié :

Il résulte de l'article R. 4624-31 du code du travail que sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude qu'après avoir réalisé deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines. Ce texte n'impose pas que la constatation de l'inaptitude soit faite lors d'un examen médical de reprise consécutif à une suspension du contrat de travail, le médecin du travail pouvant la constater après tout examen médical qu'il pratique au cours de l'exécution du contrat de travail, ni que chacun des deux examens conclue à l'inaptitude du salarié.

Viole en conséquence les articles L. 4624-1 et R. 4624-31 du code du travail, en leur rédaction applicable au litige, la **cour d'appel qui refuse de donner effet à l'avis d'inaptitude émis par ce médecin à l'issue de deux examens médicaux espacés de deux semaines, alors qu'en l'absence de recours exercé devant l'inspecteur du travail contre les avis du médecin du travail, ceux-ci s'imposent au juge.** »

Cette solution est constante. Voir, pour une application récente : Soc., 20 février 2019, pourvoi n° 15-18.431

Certaines décisions ne font pas mention de la nécessité d'un examen médical en cours d'exécution du contrat de travail mais retiennent :

- ▶ que l'inaptitude est régulièrement constatée dès lors qu'elle a été constatée à l'issue de deux examens médicaux espacés d'au moins deux semaines,
- ▶ que l'inaptitude régulièrement constatée met fin à la suspension du contrat de travail, peu important la qualification de visite de reprise ou le bénéfice d'un arrêt de travail par le médecin traitant.

Soc., 5 janvier 2011, pourvoi n° 08-70.060, Bull. 2011, V, n° 4

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt de déclarer le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que l'examen pratiqué pendant la période de suspension du contrat de travail et non pas à l'issue de celle-ci ne constitue pas la visite de reprise au cours de laquelle le médecin du travail peut déclarer le salarié inapte ; que le licenciement d'un salarié en période de suspension du contrat de travail est nul ; qu'en jugeant néanmoins, après avoir relevé que **M. X... avait bénéficié d'un arrêt de travail du 6 février 1999 au 7 juillet 2002, qu'il avait été déclaré inapte par le médecin du travail au cours d'une visite qui avait eu lieu le 9 avril 2002 et avait pu être licencié le 29 avril 2002**, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-9, R. 4624-21, R. 4624-23, R. 4624-24 et R. 4624-31 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, par motifs propres et adoptés, **a constaté que le salarié avait fait l'objet d'une seconde visite médicale le 9 avril 2002 qui avait abouti à une déclaration d'inaptitude totale ; qu'elle en a exactement déduit que la période de suspension du contrat de travail avait pris fin, peu important que le salarié ait continué à bénéficier d'un arrêt de travail de son médecin traitant** ; que le moyen n'est pas fondé ;

Soc., 1 février 2012, pourvoi n° 10-20.984

Vu les articles L. 1226-2 et R. 4624-21, R. 4624-22 et R. 4624-23 du code du travail ;

Attendu que pour déclarer nul le licenciement de M. Y..., l'arrêt retient que le 19 juillet 2007 le médecin conseil, annonçant le fait que le salarié allait être classé travailleur handicapé, a adressé au médecin du travail une demande de visite de pré-reprise qui s'est tenue le 6 septembre 2007 et a été suivie d'une

seconde visite du 21 septembre 2007, que la case visite de reprise n'étant pas cochée sur les deux fiches remplies par le médecin du travail intitulées fiches d'aptitude et de visite, **ces deux visites tenues alors que le salarié se trouvait toujours en arrêt de travail, ne sauraient s'analyser comme des visites de reprise, peu important que dans un courrier du 6 septembre 2007 le service de santé les qualifie de visite de reprise et qu'elles aient été espacées de quinze jours avec en conclusion l'inaptitude au poste de l'intéressé, la seconde fiche décrivant en revanche les postes qu'il serait apte à assurer ;**

Qu'en statuant ainsi, **alors qu'elle constatait que les deux avis du médecin du travail, espacés de quinze jours, avaient donné lieu à un avis d'inaptitude au poste occupé précédemment, ce dont il résultait que la période de suspension du contrat de travail avait pris fin dès la première visite de reprise, peu important à cet égard que le salarié ait continué à bénéficier d'un arrêt de travail de son médecin traitant, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;**

Soc., 11 décembre 2013, pourvoi n° 12-16.536

Attendu que **pour accueillir la demande du salarié en nullité de son licenciement**, l'arrêt, après avoir qualifié l'examen du 20 novembre 2009 de visite de pré-reprise, retient que si la fiche de visite du 9 décembre 2009 mentionne comme motif de la visite « reconvoction R. 4624-31 du code du travail » et conclut à une inaptitude au poste, le contrat de travail demeurerait suspendu puisque le salarié bénéficiait d'une prolongation de son arrêt de travail prescrite par son médecin traitant jusqu'au 30 décembre 2009 et que, dès lors, le licenciement a été prononcé en raison de l'état de santé du salarié dont l'inaptitude n'a pas été constatée conformément aux exigences du double examen médical pratiqué à l'issue de la période de suspension du contrat de travail consécutive à la maladie professionnelle ;

Qu'en statuant ainsi, alors que, **peu important la prolongation de l'arrêt de travail par le médecin traitant, il résultait de ses constatations que l'inaptitude avait été constatée à la suite de deux examens médicaux réalisés les 20 novembre et 9 décembre 2009 par le médecin du travail, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;**

4.2.2 Constatation de l'inaptitude postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016

L'article R 4624-42, dans sa rédaction issue du décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 dispose que :

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.

(...)

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.

S'agissant du suivi médical du salarié, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a mis fin à la visite d'aptitude systématique du salarié et prévoit désormais :

- une visite d'information et de prévention à l'embauche et renouvelée selon une périodicité maximale de cinq ans (article R 4624-10 à 16), laquelle n'est pas nécessairement réalisée par le médecin du travail

- l'organisation d'une visite à la demande du travailleur, de l'employeur ou à l'initiative du médecin du travail selon les modalités prévues par l'article R 4624-34 du code du travail :

« Indépendamment des examens d'aptitude à l'embauche et périodiques ainsi que des visites d'information et de prévention, le travailleur bénéficie, à sa demande ou à celle de l'employeur, d'un examen par le médecin du travail.

Le travailleur peut solliciter notamment une visite médicale, lorsqu'il anticipe un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

La demande du travailleur ne peut motiver aucune sanction.

Le médecin du travail peut également organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant. »

- une visite de pré-reprise lorsque le salarié est absent depuis plus de trois mois (dispositions antérieures au décret n° 2022-372 du 16 mars 2022) au cours de laquelle le médecin du travail peut recommander, selon l'article R 4624-30 du code du travail :

1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;

2° Des préconisations de reclassement ;

3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

- un examen de reprise en cas de congé maternité, d'absence pour maladie professionnelle, ou d'absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel (article R 4624-31 du code du travail, dans sa rédaction antérieure au décret n° 2022-372 du 16 mars 2022), dont la finalité est définie par l'article R 4624-31 du code du travail :

« L'examen de reprise a pour objet :

1° De vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé ;

2° D'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises le cas échéant par le médecin du travail lors de la visite de pré-reprise ;

3° De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur ;

4° D'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude. »

Enfin, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'article L. 1226-2 et 10 du code du travail, qui régit les obligations de l'employeur lorsque le salarié a été déclaré inapte respectivement consécutivement à une maladie ou un accident non professionnel ne fait plus référence à « l'issue de la suspension du contrat de travail » mais uniquement à la déclaration d'inaptitude comme fait générateur de l'obligation.

S'agissant de l'examen au cours duquel l'inaptitude peut être déclarée, la doctrine expose :

SSL, n° 1772, 6 juin 2017 : la réforme du constat et de la constatation de l'inaptitude en questions : Paul-Henri Antonmattei, Florence Canut, Damien Chenu, André Derue,

Michel Morand, Christine Neau-Leduc, Gérard Vachet, Pierre-Yves Verkindt.

L'article R. 4624-42 du Code du travail qui décrit les diligences du médecin du travail lors de la constatation de l'inaptitude **pose comme seule condition l'intervention du médecin du travail.**

Autrement dit, l'inaptitude peut être constatée **lors des situations décrites par l'article R. 4624-34 du Code du travail, c'est-à-dire lors des examens d'aptitude à l'embauche et des examens périodiques, lors des visites d'informations et de prévention** (quand l'intervention d'un médecin du travail est requise en application de l'article R. 4265-13 du Code du travail), **et à tout moment à la demande du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail.** Si les moments de constatation de l'inaptitude sont élargis, en revanche, il ne semble pas que celle-ci soit possible lors d'une visite de pré-reprise puisque l'article R. 4264-30 du Code du travail qui définit la finalité de cet examen ne comporte pas la constatation de la situation d'inaptitude à la différence de la finalité de la visite de reprise décrite par l'article R. 4624-32 du Code du travail.

SSL n° 1761, 20 mars 2017 : Réforme de l'inaptitude médicale : vers un nouvel échec de simplification ?

• Le constat de l'inaptitude : à quel moment ?

L'article R. 4624-42 du Code du travail exige, pour que soit constatée l'inaptitude médicale du salarié, au moins un examen médical. **Le législateur, en modifiant le premier alinéa des articles L. 1226-2 et L. 1226-10 du Code du travail, consacre la jurisprudence de la Cour de cassation (4) permettant que le constat de l'inaptitude se fasse à tout moment, qu'il s'agisse d'une visite organisée à l'issue d'une période de suspension du contrat de travail ou non.**

À cet égard, relevons que le médecin du travail peut, au titre de l'article R. 4624-34 du Code du travail, organiser une visite médicale pour tout travailleur le nécessitant. Il pourrait ainsi constater l'inaptitude médicale du salarié dans le cadre de tout examen médical. Rien ne paraît donc exclure que celle-ci soit constatée dans le cadre d'une visite de pré-reprise prévue par les articles R. 4624-29 et suivants du Code du travail.

Le Francis Lefebvre indique quant à lui (*série P Hygiène et sécurité - division IV médecine du travail*) :

20850 : L'inaptitude physique du salarié peut être constatée par le médecin du travail à l'occasion

:

- d'un examen médical d'aptitude à l'embauche, pour les salariés bénéficiant d'un suivi médical renforcé ;
- d'une visite médicale de reprise ;
- **d'un examen ponctuel initié par le salarié, l'employeur ou le médecin lui-même**

Droit social, 2016.921 : la santé au travail après la loi du 8 août 2016, Sophie Fantoni, Franck Héas, Pierre Yves Verkindt

Enfin, la **constatation de l'inaptitude du salarié qui permet le déclenchement de l'obligation de reclassement à la charge de l'employeur n'a plus nécessairement lieu à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail et peut opérer avant, y compris durant l'arrêt de travail.** Le licenciement du salarié inapte apparaît donc facilité, puisqu'il n'est plus seulement envisageable au retour de l'arrêt de travail du salarié (à un moment où l'état de santé du salarié serait consolidé), mais qu'il pourrait être d'une certaine manière « anticipé » pendant la période de suspension du contrat de travail. Certes, il est constant qu'une inaptitude peut toujours être constatée à tout moment de l'exécution du contrat de travail, donc en dehors de toute suspension, dans le cadre des mesures individuelles que le médecin du travail peut proposer en considération notamment « de l'état de santé physique et mentale du travailleur » (32). Pour autant, **lorsqu'il y a arrêt de travail, la possibilité d'une déclaration « anticipée » d'inaptitude est nouvelle.**

4-3 portée de l'article L. 4624-7 du code du travail

L'article L. 4624-7 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 dispose que :

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, 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.(..).

Saisie pour avis sur le périmètre de la compétence de la juridiction prud'homale, statuant selon la procédure prévue par cet article, la chambre sociale a répondu :
Avis n° 21-70.002, 17 mars 2021 :

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 no 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 à la *Lettre de la chambre sociale* (n° 9, mars/avril 2021) précise :

« 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. »

Par ailleurs, la chambre a transposé la jurisprudence selon laquelle les avis du médecin du travail s'imposaient au juge en l'absence de recours dans le délai imparti, lorsque le recours relevait des inspecteurs du travail, à la procédure prévue par l'article L.4624-7 :

Soc., 10 novembre 2009, pourvoi n° 08-42.674, Bull. 2009, V, n° 253 (sommaire)

L'avis du médecin du travail sur l'aptitude du salarié à occuper un poste de travail s'impose aux parties et il n'appartient pas aux juges du fond de substituer leur appréciation à celle du médecin du travail. En cas de difficulté ou de désaccord sur la portée de l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail, le salarié ou l'employeur peuvent exercer le recours prévu par l'article L. 4624-1 du code du travail.

Soc., 7 décembre 2022, pourvoi n° 21-23.662, en cours de publication : (sommaire)

Une cour d'appel qui constate que l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail mentionnait les voies et délais de recours et n'avait fait l'objet d'aucune contestation dans le délai de 15 jours, en déduit exactement que cet avis s'impose aux parties comme au juge, que la contestation concerne les éléments purement médicaux ou l'étude de poste.

Toutefois, avant le 1^{er} janvier 2017, la juridiction prud'homale était compétente pour constater que l'inaptitude avait été irrégulièrement constatée, notamment lorsqu'un seul avis du médecin du travail avait été rendu et non deux, conformément à la réglementation en vigueur :

Soc., 16 décembre 2010, pourvoi n° 09-66.954, Bull. 2010, V, n° 300 :

Ayant exactement rappelé que le licenciement prononcé en raison de l'état de santé d'un salarié est nul et, que selon l'article R. 4624-31 du code du travail, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste de travail qu'après deux examens médicaux espacés de deux semaines, sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celle des tiers, ce dont il résulte que l'inaptitude ne peut être déclarée après un seul examen médical que si la situation de danger ressort de l'avis du médecin du travail ou si cet avis indique outre la référence à l'article R. 4624-31 qu'une seule visite est effectuée, la cour d'appel, qui a constaté que l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail le 20 septembre 2004 se bornait à porter la mention "à revoir", peu important la lettre du même jour adressée à l'employeur par le médecin du travail, **en a justement déduit que l'inaptitude du salarié n'avait pas été régulièrement constatée en l'absence de second examen médical de reprise et que le licenciement prononcé en raison de l'état de santé du salarié était nul.**

Soc., 20 janvier 2010, pourvoi n° 08-45.270, Bull. 2010, V, n° 19

Selon l'article R. 4624-31 du code du travail, sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste de travail qu'après deux examens médicaux espacés de deux semaines. Il s'ensuit que cette inaptitude ne peut être déclarée après un seul examen médical que si la situation de danger résulte de l'avis du médecin du travail ou si cet avis indique, outre la référence à l'article R. 4624-31 du code du travail, qu'une seule visite est effectuée.

Viola ce texte la cour d'appel qui retient qu'était régulière l'inaptitude constatée par le médecin du travail après un seul examen médical et refuse de déclarer nul le licenciement du salarié, alors qu'elle avait constaté que l'avis du médecin du travail ne mentionnait pas, outre la référence à l'article R. 241-51-1 devenu l'article R. 4624-31, qu'une seule visite était effectuée, et que la mention d'une procédure d'urgence ne pouvait y suppléer.

La cour d'appel a motivé comme suit :

« Il résulte de la combinaison de l'ensemble des textes cités que l'examen demandé par le salarié, dont l'article R 4624-34 permet, dans le silence de ce texte, qu'il se tienne à tout moment, donc y compris durant un arrêt de travail du salarié, et prévoit, par l'emploi de l'adverbe «notamment» que son objet n'est pas limité à l'anticipation d'un risque d'inaptitude, dans l'objectif d'engager une démarche de maintien en emploi et de bénéficier d'un accompagnement personnalisé, peut constituer l'«examen médical», sans précision sur sa nature, donc sans limitation aux examens de pré reprise ou de reprise, visé à l'article R. 4624-42, à condition que cet examen réponde aux exigences de cet article et à la définition de l'avis d'inaptitude de l'article L.4624-4.

En l'espèce, l'avis d'inaptitude mentionne que M. [F] a été déclaré inapte après une visite médicale qui s'est tenue le 13 novembre 2017 de 16h20 à 17h30, qu'une étude de poste et des conditions de travail a été menée par le médecin du travail le même jour, que toujours le même jour le médecin du travail a

échangé avec l'employeur et que la dernière actualisation de la fiche d'entreprise date du 24 avril 2015, la mention «le cas échéant, date de la seconde visite» ayant été laissée en blanc.

Par ailleurs dans une rubrique « cas de dispense de l'obligation de reclassement», le médecin du travail a coché la case «Tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé». Il est constant que M. [F], qui disposait, comme rappelé sur cet avis, d'un délai de 15 jours à compter de sa notification pour contester celui-ci devant le conseil de prud'hommes territorialement compétent, n'a pas usé de cette faculté, de sorte que cet avis est devenu définitif à l'issue de ce délai de recours. »

Il appartiendra à la chambre de se prononcer d'une part, sur la possibilité pour le médecin du travail de déclarer un salarié inapte lorsqu'il a sollicité un examen en cours d'arrêt de travail, et le cas échéant, de se prononcer sur les modalités de contestation d'un tel avis.