COUR DE CASSATION

RAPPORT DE M. CHIRON,
CONSEILLER RÉFÉRENDAIRE

Arrêt n° 1070 du 25 octobre 2023 (B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 22-12.833

Décision attaquée : 19 novembre 2021 de la cour d'appel de Toulouse

Société Derichebourg Aeronautics Services France
C/
M. [I] [D]

---

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [D] a été engagé à compter du 11 avril 2005 a été engagé en qualité de préparateur aéronautique par la société Derichebourg Atis Aéronautique, aux droits de laquelle vient la société Derichebourg Aeronautics Services France, initialement par contrat de travail à durée déterminée. La relation de travail s'est poursuivie à durée indéterminée.

Par avenant à effet du 01 mai 2006, les parties sont convenues d'ajouter aux fonctions initiales celles de responsable d'activité préparation A 340.

Placé en arrêt de travail à compter du 8 janvier 2018, à l'issue d'un examen médical, le salarié a été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail le 26 avril 2018, et a été licencié le 29 mai 2018 pour inaptitude avec impossibilité de reclassement.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale en contestation du licenciement.

Par jugement du 2 octobre 2019, le conseil de prud'hommes de Toulouse, a :
- dit qu'au regard des éléments produits par les parties, il n'était pas caractérisé un harcèlement;
- dit que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse,
- rejeté les demandes liées à la rupture du contrat de travail,
- rejeté les plus amples demandes comme non fondées,
- dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile,
- dit que les dépens éventuels étaient à la charge du salarié.

La cour d'appel de Toulouse, statuant par l'arrêt attaqué du 19 novembre 2021, a confirmé ce jugement en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral et pour déloyauté postérieure à la rupture du contrat de travail, l'a infirmé pour le surplus, et statuant à nouveau, a :
- dit que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- condamné l'employeur à verser au salarié les sommes de :
    - 10 325,61 euros au titre d'une indemnité compensatrice de préavis, outre 1 032,56 euros de congés payés afférents,
    - 1 249,13 euros au titre de complément de l'indemnité de licenciement,
    - 20 000,00 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- condamné l'employeur à remettre au salarié un bulletin de salaire du mois de mai 2018 et une attestation Pôle emploi modifiés, sans qu'il y ait lieu à astreinte,
- ordonné le remboursement par l'employeur à l'organisme Pôle Emploi concerné des indemnités de chômage éventuellement payées au salarié dans la limite de six mois,
- condamné l'employeur aux dépens de première instance et d'appel et à verser au salarié une somme de 2000,00 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.
- et débouté l'employeur de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La procédure semble régulière.

2 - Analyse succincte du moyen

L'employeur fait grief à l'arrêt, par un **moyen unique**, de dire que le licenciement du salarié était dépourvu de cause réelle et sérieuse, de le condamner à payer au salarié diverses sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis, des congés payés afférents, de complément d'indemnité de licenciement et de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de remettre au salarié un bulletin de salaire du mois de mai 2018 et une attestation Pôle emploi modifiés et d'ordonner le remboursement à l'organisme Pôle emploi concerné des indemnités de chômage éventuellement payées au salarié dans la limite de six mois, alors :

« 1°/ qu'en l'absence de recours exercé devant le conseil de prud'hommes, sur le fondement des dispositions de l'article L. 4624-7 du code du travail, contre un avis du médecin du travail, celui-ci s'impose aux parties et au juge saisi de la contestation du bien-fondé du licenciement pour inaptitude prononcé sur le fondement de cet avis du médecin du travail, et ceci même si cette contestation trouve son fondement dans une

contestation de l'avis du médecin du travail reposant sur le non-respect par le médecin du travail de la procédure de constat de l'inaptitude du salarié ; qu'en énonçant, par conséquent, pour dire que le licenciement de M. [D] était dépourvu de cause réelle et sérieuse, qu'aux termes de l'article R. 4624-45 du code du travail applicable à la date du litige, la contestation devant le conseil de prud'hommes saisi en la forme des référés porte " sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications de nature médicale émis par le médecin du travail ", mais que le texte ne précise rien s'agissant d'une contestation portant sur des éléments qui ne sont pas de nature médicale, ce qui était le cas en l'espèce, qu'en effet, M. [D] soulevait que l'avis d'inaptitude du médecin du travail en date du 26 avril 2018 avait été rendu par rapport à un poste de coordinateur qui n'était pas reconnu comme étant celui auquel il était affecté au moment de la déclaration d'inaptitude et **que M. [D] pouvait donc contester l'avis d'inaptitude devant le conseil de prud'hommes dans le cadre d'une contestation du licenciement pour inaptitude prononcé, en se fondant sur un non-respect de la procédure de constat d'inaptitude, l'analyse du poste occupé étant déterminante pour ce constat, sans rechercher**, ainsi qu'elle y avait été invitée par la société Derichebourg Aeronautics Services France, **si les parties ne s'étaient pas abstenues d'exercer, dans le délai prévu par les dispositions de l'article R. 4624-45 du code du travail, un recours à l'encontre de l'avis d'inaptitude de M. [D] du médecin du travail en date du 26 avril 2018 devant le conseil de prud'hommes** sur le fondement des dispositions de l'article L. 4624-7 du code du travail, la cour d'appel a **privé sa décision de base légale au regard des dispositions des articles L. 4624-7 et R. 4624-45 du code du travail, dans leur rédaction applicable à la cause ;**

2°/ à titre subsidiaire, que l'erreur portant sur le poste occupé par le salarié commise par le médecin du travail est sans incidence sur la validité de l'avis d'inaptitude de ce salarié émis par le médecin du travail et, partant, sur le bien-fondé du licenciement du salarié pour inaptitude, lorsque le médecin du travail a expressément mentionné dans cet avis d'inaptitude que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ; qu'en énonçant, par conséquent, pour dire que le licenciement de M. [D] était dépourvu de cause réelle et sérieuse, que M. [D] soulevait que l'avis d'inaptitude du médecin du travail en date du 26 avril 2018 avait été rendu par rapport à un poste de coordinateur qui n'était pas reconnu comme étant celui auquel il était affecté au moment de la déclaration d'inaptitude et que M. [D] pouvait donc contester l'avis d'inaptitude devant le conseil de prud'hommes dans le cadre d'une contestation du licenciement pour inaptitude prononcé, en se fondant sur un non-respect de la procédure de constat d'inaptitude, l'analyse du poste occupé étant déterminante pour ce constat, peu important que l'état de santé du salarié fasse finalement obstacle à tout reclassement dans un emploi et que, **la déclaration d'inaptitude ayant été prononcée sur la base d'une étude d'un poste de travail erroné, le licenciement de M. [D] était sans cause réelle et sérieuse, quand elle relevait elle-même que, dans son avis d'inaptitude en date du 26 avril 2018, le médecin du travail avait expressément mentionné que l'état de santé de M. [D] faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi**, la cour d'appel n'a **pas tiré les conséquences qui s'évinçaient de ses propres constatations et a violé les dispositions des articles L. 1226-12, L. 4624-4 et R. 4624-42 du code du travail. »**

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

Le conseil de prud'hommes peut-il apprécier la validité d'un avis d'inaptitude au motif qu'il porterait sur un poste distinct du poste réellement occupé par le salarié en l'absence de recours exercé sur le fondement de l'article L.4624-7 du code du travail ?

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

Aux termes de l'article L.4624-4 du code du travail, dans sa version issue de la loi n°2016-1088 en vigueur depuis le 1er janvier 2017, 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.

Précisant les conditions d'application de ce texte, l'article R.4624-42 du code du travail, issu 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.
>
> 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.

Sous l'empire des textes antérieurs au 1er janvier 2017, notre chambre a jugé que les textes relatifs à la constatation de l'inaptitude n'imposaient pas que celle-ci 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., 7 juillet 2016, pourvoi n° 14-

26.590, Soc., 21 septembre 2017, pourvoi n° 16-16.549, *Bull.* 2017, V, n° 162, Soc., 20 février 2019, pourvoi n° 15-18.431, Soc., 3 février 2021, pourvoi n° 19-24.933).

S'agissant des conséquences d'une telle déclaration d'inaptitude sur le contrat de travail, selon l'article L.1226-10 du code du travail, dans sa version applicable au litige issue de l'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017, lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail, en application de l'article L. 4624-4, à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités, au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel. L'article L.1226-12, alinéa 2 du code du travail, dans sa version applicable au litige, issue de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, précise que l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

Les paragraphes I à III de l'article L.4624-7 du code du travail, dans leur version applicable au litige issue de la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 (ne modifiant pas pour ces paragraphes la version issue de l'ordonnance n°2017-1718 applicable depuis le 1er janvier 2018), et antérieure à celle issue de l'ordonnance n°2019-738 du 17 juillet 2019, sont ainsi rédigés :

> 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.

Dans sa version issue de l'ordonnance du 17 juillet 2019 précité, applicable jusqu'au 31 mars 2022 et modifiée par la loi n°2021-1018 du 2 août 2021, elle précise que le conseil de prud'hommes est saisi selon la procédure accélérée au fond.

Dans la version applicable du 1er janvier au 12 mai 2017, ce texte était ainsi rédigé:

> I.-Si le salarié ou l'employeur conteste les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2 , L. 4624-3 et L. 4624-4 , il peut saisir le conseil de prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. L'affaire est directement portée devant la formation de référé. Le demandeur en informe le médecin du travail.

> II.-Le médecin-expert peut demander au médecin du travail la communication du dossier médical en santé au travail du salarié prévu à l'article L. 4624-8 , sans que puisse lui être opposé l' article 226-13 du code pénal .
>
> III.-La formation de référé ou, le cas échéant, le conseil de prud'hommes saisi au fond peut en outre charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation relative à la contestation, dans les conditions prévues aux articles 256 à 258 du code de procédure civile.

L'article R.4624-45 du même code, pris pour l'application de ce texte, dispose, dans sa version applicable au litige issue du décret n°2017-1698 du 15 décembre 2017 :

> 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 en la forme des référés est saisi dans un délai de quinze jours à compter de leur notification. Les modalités de recours ainsi que ce délai sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail.
>
> Le conseil de prud'hommes statue en la forme des référés dans les conditions prévues à l'article R. 1455-12.
>
> Le médecin du travail informé de la contestation peut être entendu par le médecin-inspecteur du travail.

Dans sa version antérieure, applicable du 12 mai au 18 décembre 2017, ce texte comportait un alinéa 3 prévoyant que sa décision se substitue aux éléments de nature médicale mentionnés au premier alinéa qui ont justifié les avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.

Enfin, dans sa version applicable du 1er janvier au 12 mai 2017, il comportait un seul alinéa ainsi rédigé:

> En cas de contestation des éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail mentionnés à l'article L. 4624-7, la formation de référé est saisie dans un délai de quinze jours à compter de leur notification. Les modalités de recours ainsi que ce délai sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail.

Avant le 1er janvier 2017, un recours administratif contre les avis d'inaptitude du médecin du travail pouvait être porté tant de la part de l'employeur que du salarié d'un recours administratif devant l'inspecteur du travail.

Sous l'empire de ces dispositions, notre chambre en déduisait qu'en l'absence d'un tel recours l'avis émis par le médecin du travail, seul habilité à constater une inaptitude au travail, s'imposait aux parties (Soc., 9 octobre 2001, pourvoi n° 98-46.144, *Bull*. 2001, V, n° 313, Soc., 16 septembre 2009, pourvoi n° 08-42.212, *Bull.* 2009, V, n° 185); dès lors les juges saisis dans le cadre d'une contestation du licenciement prononcé après l'avis d'inaptitude ne pouvaient substituer leur appréciation à celle du médecin du travail (Soc., 29 septembre 2004, pourvoi n° 02-44.831, Soc., 10 novembre 2009, pourvoi n° 08-42.674, *Bull*. 2009, V, n° 253). Ainsi, ils ne pouvaient se prononcer sur le respect par le médecin du travail de son obligation de procéder à une étude de poste et des conditions de travail dans l'entreprise (Soc., 19 décembre 2007, pourvoi n° 06-46.147, *Bull.* 2007, V, n° 222), ni déclarer l'avis d'inaptitude inopérant dès lors que l'association ayant mandaté le médecin traitant ne bénéficiait pas de l'agrément de ses secteurs médicaux par le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation

professionnelle (Soc., 17 décembre 2014, pourvoi n° 13-12.277, *Bull*. 2014, V, n° 310). Il en allait de même en cas de difficulté ou de désaccord sur la portée de l'avis d'inaptitude délivré par le médecin du travail, par exemple:

- lorsque le médecin du travail avait déclaré le salarié apte avec restrictions, la cour d'appel ne pouvant alors décider que celles-ci étaient telles que tout poste pouvant être proposé emportait au moins pour partie modification du contrat de travail et que sous couvert d'aptitude avec restrictions, ce salarié avait été déclaré inapte à son emploi (Soc., 10 novembre 2009, pourvoi n° 08-42.674, *Bull.* 2009, V, n° 253).

- lorsque le médecin du travail indiquait « Inapte à la reprise de son ancien poste dans l'organisation du travail antérieure. Apte à la reprise à un poste de travail administratif. Le poste de travail doit être intégré au sein d'une équipe (pas de travail isolé) et avec un soutien hiérarchique adapté », alors que la cour d'appel avait également relevé, dans son énonciation des termes de l'avis du médecin du travail, que le salarié avait été déclaré inapte à son ancien poste (Soc., 20 février 2019, pourvoi n° 17-26.369).

Le transfert du recours contre les avis d'inaptitude devant le conseil de prud'hommes a suscité d'importantes interrogations en doctrine, notamment quant à l'étendue de la compétence du conseil de prud'hommes, compte tenu notamment du libellé initial limitant les contestations aux seuls éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail (pour plus d'informations sur ces débats, il sera fait référence aux rapports de la conseillère Van Ruymbeke préalablement à l'avis de la Cour de cassation, 17 mars 2021, n° 21-70.002, et aux arrêts Soc., 7 décembre 2022, pourvoi n° 21-17.927 et Soc., 7 décembre 2022, pourvoi n° 21-23.662).

Notre chambre s'est prononcée sur la nature de la contestation pouvant être portée devant cette juridiction dans un avis du 17 mars 2021 (Avis de la Cour de cassation, 17 mars 2021, n° 21-70.002), en estimant :

- que 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,
- que 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.
- qu'il substitue à cet avis sa propre décision, après avoir le cas échéant ordonné une mesure d'instruction,
- et enfin, qu'il ne peut déclarer inopposable à une partie l'avis rendu par le médecin du travail.

Cette portée du contrôle du conseil de prud'hommes saisi en application de l'article R.4624-42 du code du travail a été confirmée dans un arrêt publié du 7 décembre 2022 qui a retenu, sous l'empire des textes issus de la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 que 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, et qu'il substitue à cet avis sa propre décision après avoir, le cas échéant, ordonné une mesure d'instruction (Soc., 7 décembre 2022, pourvoi n° 21-17.927).

Cet arrêt a été commenté comme suit à la *Lettre de la chambre sociale* (n°17, novembre-décembre 2022, pp:6-7)

> Cette affaire s'inscrit dans la suite de l'avis du 17 mars 2021 (n° 21-70.002) par lequel la Chambre sociale a considéré que 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 présent arrêt confirme ainsi que le recours prévu par l'article L. 4624-7 du code du travail porte sur le sens de l'avis du médecin du travail et ne constitue pas un recours en annulation.
Le juge reste libre d'apprécier l'opportunité ou non de désigner un expert et de tirer les conséquences de telle ou telle irrégularité des conditions dans lesquelles l'avis a été rendu (en l'espèce, l'absence d'étude de poste, requise par les dispositions de l'article R. 4624-42 du code du travail). Sur ce point, la Chambre sociale adopte un contrôle léger de la décision prise par les juges du fond.

Selon le commentaire de cet arrêt à la *RJS* 2023 (p: 87),

> La chambre sociale de la Cour de cassation tire donc, dans l'arrêt du 7 décembre2022, les conséquences de la position de principe adoptée dans son précédent avis :constatant que la cour d'appel avait procédé à l'examen de la procédure suivie par le médecin du travail et pris en compte les circonstances propres au cas d'espèce, dont il résultait que la réalisation d'une étude de poste et des conditions de travail n'avait pas d'influence sur le sens de l'avis émis par le médecin du travail, elle rejette le pourvoi.

S'interrogeant sur la portée de cette décision, le *Feuillet social rapide* (1/23, n°15, éditions Francis Lefebvre), a retenu les éléments suivants:

> (..) la Cour précise que 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 (voir n° 4). **Y compris, donc, les résultats de l'étude du poste ou des conditions de travail, lorsqu'elle a été réalisée.**
> En l'espèce, **s'appuyant sur le pouvoir souverain des juges du fond**, la Cour de cassation relève que l'inaptitude physique du salarié ne résultait pas de ses conditions de travail, mais d'une dégradation des relations avec l'employeur pendant un arrêt de travail et des conséquences psychiques qui en ont découlé. **Dans ce contexte, pour les juges, l'absence d'étude du poste ou des conditions de travail récentes n'avait pas influencé les conclusions du médecin du travail.**
> À noter
> A contrario, **si l'inaptitude physique avait été liée à l'environnement de travail du salarié** - non-respect de préconisations du médecin du travail, outils inadaptés, harcèlement d'un manager, par exemple -, **l'absence d'étude du poste ou des conditions de travail aurait donc pu remettre en cause la validité de l'avis du médecin du travail**.
> Une question posée par cette affaire est celle de savoir **si le juge prud'homal doit obligatoirement faire réaliser l'étude du poste ou des conditions de travail lorsque, comme en l'espèce, celle-ci n'a pas été faite par le médecin du travail. La réponse est manifestement négative**, **du moins lorsque le juge considère que cette étude n'est pas nécessaire pour apprécier l'avis médical**. Mais, dans le cas contraire, le médecin inspecteur du travail désigné par le juge peut se déplacer sur site pour faire l'étude du poste, en présence des parties au litige et de leurs avocats, s'il y a lieu (QR min. trav. mis à jour le 7-4-2022).
> La Cour de cassation rappelle que la décision du juge saisi d'un recours se substitue à l'avis du médecin du travail (C. trav. art. L 4624-7, III). Ici, l'avis d'inaptitude au poste ainsi qu'à tout poste dans l'entreprise est confirmé.

Par un arrêt du même jour, se situant dans la continuité de la jurisprudence sous l'empire des textes antérieurs au 1er janvier 2017, notre chambre en a déduit en présence d'un avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail mentionnant les voies et délais de recours et n'avait fait l'objet d'aucune contestation dans le délai de 15 jours, que cet avis s'imposait aux parties comme au juge, et ce, que la contestation concerne

les éléments purement médicaux ou l'étude de poste (Soc., 7 décembre 2022, pourvoi n° 21-23.662).

Selon le commentaire de cet arrêt à la *Lettre de la chambre sociale* (n°17, novembre-décembre 2022, p. 6),

> Cette décision transpose la jurisprudence antérieure au transfert de la compétence de la contestation des avis du médecin du travail vers le conseil des prud'hommes, selon laquelle en l'absence de recours sur l'avis du médecin du travail dans les conditions prévues par l'article L. 4624-1 du code du travail, cet avis s'impose aux parties et aux juges (Soc., 10 novembre 2009, pourvoi n° 08-42.674, *Bull.* 2009, V, n° 253 ; Soc., 17 décembre 2014, pourvoi n° 13-12.277, *Bull*. 2014, V, n° 310).
> (...)
> Dès lors que l'avis n'a pas fait l'objet d'un recours dans les conditions désormais prévues à l'article L. 4624-7 du code du travail, celui-ci s'impose au juge comme aux parties et ne peut plus être remis en cause devant le juge saisi ultérieurement d'une contestation relative au licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Le commentaire au *Feuillet social rapide* (1/23, n°15, précité) commente ainsi cette décision:

> La Cour de cassation ***écarte ainsi toute possibilité, pour les parties, de saisir le juge prud'homal au fond d'un litige relatif à la procédure suivie par le médecin du travail, et ce, quel qu'en soit le motif. Une fois le délai de 15 jours écoulé, l'avis du médecin du travail est définitif. Attention toutefois : en l'absence d'indication par le médecin du travail des voies et délais de recours, ceux-ci ne sont pas opposables aux parties.***
> On notera que, dans une décision rendue à l'époque où l'inspecteur du travail était compétent pour examiner les recours contre l'avis du médecin du travail, la Cour de cassation avait déjà jugé qu'il n'appartient pas au juge judiciaire, saisi d'une contestation afférente à la licéité du licenciement d'un salarié déclaré inapte à son poste de travail, de se prononcer sur le respect par le médecin du travail de son obligation de procéder à une étude de poste et des conditions de travail dans l'entreprise (Cass. soc. 19-12-2007 n° 06-46.147 FS-PB : *RJS* 3/08 n° 270).

La question posée par le pourvoi conduit à s'interroger sur l'application de cette jurisprudence dans une hypothèse dans laquelle les parties invoquent le fait que l'avis d'inaptitude porte sur un autre poste que celui qui était réellement occupé par le salarié.

Dans l'état du droit antérieur au 1er janvier 2017, notre chambre avait statué sur cette hypothèse dans un arrêt du 18 février 2015, appliquant la règle de l'autorité de l'avis non contesté devant l'inspecteur du travail:

Soc., 18 février 2015, pourvoi n° 13-15.660

> Vu l'article L. 4624-1 du code du travail ;
>
> Attendu qu'en l'absence de recours, exercé devant l'inspection du travail, contre les avis du médecin du travail, ceux-ci s'imposent au juge ;
>
> Attendu que pour dire que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que l'inaptitude de la salariée a été prononcée sur la qualification inappropriée d'ambulancière ;
>
> Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

En outre, statuant à la suite d'un recours sur le fondement de l'article R.4624-42 du code du travail, notre chambre a approuvé une cour d'appel ayant rejeté la

contestation par le salarié de l’avis du médecin du travail après avoir constaté que le médecin du travail s'était rendu dans l'entreprise, avait réalisé une étude de poste du salarié dont il avait vérifié concrètement les conditions d'exercice des fonctions et échangé avec l'employeur qui avait pu faire des observations, et relevé que l'erreur mentionnée dans l'avis d'inaptitude sur la dénomination du poste occupé par le salarié n'avait pas affecté la validité de son avis:

Soc., 16 juin 2021, pourvoi n° 20-10.386

5. La société Progeris fait grief à l'arrêt de constater qu'elle n'apportait aucun élément de nature à contester sérieusement l'avis du médecin du travail, de confirmer l'inaptitude déclarée par le médecin du travail et de la débouter de l'ensemble de ses demandes tendant notamment à voir dire nul et de nul effet, ou à défaut lui déclarer inopposable, l'avis d'inaptitude, alors :

« 1°/ que selon l'article R. 4624-42 du code du travail, pour se prononcer sur l'inaptitude d'un salarié à occuper un emploi, le médecin du travail doit notamment réaliser ou faire réaliser une étude de poste ; que l'erreur sur le poste occupé par le salarié commise par le médecin du travail est de nature à remettre en cause la validité de l'avis d'inaptitude ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que le médecin du travail avait mentionné par erreur le poste occupé par M. [J] comme étant celui de responsable commercial dans son avis d'inaptitude, cependant que M. [J] occupait les fonctions de directeur régional Grand-Est ; qu'en retenant néanmoins que la procédure réglementaire avait été suivie par le médecin du travail, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, violant ainsi l'article R. 4624-42 du code du travail ;

2°/ que selon l'article R. 4624-42 du code du travail, pour se prononcer sur l'inaptitude d'un salarié à occuper un emploi, le médecin du travail doit encore réaliser ou faire réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiquer la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ; que l'étude des conditions de travail dans l'établissement ne se confond pas avec l'étude du poste occupé par le salarié dont l'aptitude à l'emploi est appréciée ; qu'en l'espèce, dans ses conclusions d'appel, la société Progeris faisait valoir que le médecin du travail n'avait mené aucune étude des conditions de travail dans l'établissement ; qu'en s'abstenant de vérifier si le médecin du travail avait bien réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement préalablement au constat de l'inaptitude de M. [J], la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article R. 4624-42 du code du travail. »

Réponse de la Cour

6. Ayant constaté, par motifs propres et adoptés, que le médecin du travail s'était rendu dans l'entreprise le 23 janvier 2019, qu'il avait réalisé une étude de poste du salarié dont il avait vérifié concrètement les conditions d'exercice des fonctions et échangé avec l'employeur qui avait pu faire des observations, la cour d'appel qui a relevé que l'erreur mentionnée dans l'avis d'inaptitude sur la dénomination du poste occupé par le salarié n'avait pas affecté la validité de son avis, a légalement justifié sa décision.

En l’espèce, l’employeur faisait valoir, en page 15 de ses conclusions, que le fait que l’avis du médecin du travail ait déclaré le salarié inapte au poste de coordonnateur était sans conséquence dès lors que le médecin du travail avait ajouté la mention ‘l’état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi », et en page 16, qu’à défaut de contestation ou demande de nullité selon la procédure et les délais requis, l’avis lie le juge et les parties, de sorte qu’il ne saurait par la suit être contesté pour justifier l’illégitimité du licenciement qui s’n serait suivi.

Pour admettre la contestation par le salarié de l’avis d’inaptitude, la cour d’appel s’est déterminée par les motifs suivants:

> Aux termes de l'article R 4624-45 du code du travail applicable à la date du litige, la contestation devant le conseil de prud'hommes saisi en la forme des référés porte 'sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications de nature médicale émis par le médecin du travail' mais le texte ne précise rien s'agissant d'une contestation portant sur des éléments qui ne sont pas de nature médicale, ce qui est le cas en l'espèce.
>
> En effet l'appelant soulève que l'avis d'inaptitude a été rendu par rapport à un poste de coordonnateur qui n'est pas reconnu comme étant celui auquel il était affecté au moment de la déclaration d'inaptitude.
>
> Il sera donc considéré qu'il peut contester l'avis d'inaptitude devant le conseil de prud'hommes dans le cadre d'une contestation du licenciement pour inaptitude prononcé, en se fondant sur un non-respect de la procédure de constat d'inaptitude, l'analyse du poste occupé étant déterminante pour ce constat, peu important que l'état de santé du salarié fasse finalement obstacle à tout reclassement dans un emploi.
>
> Aussi la déclaration d'inaptitude ayant été prononcée sur la base d'une étude d'un poste de travail erroné, le licenciement sera déclaré sans cause réelle et sérieuse.

Il appartiendra à notre chambre de se prononcer sur les mérites du moyen au bénéfice de ces observations.