



**AVIS DE Mme WURTZ,
AVOCATE GÉNÉRALE**

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. FAITS ET PROCEDURE

Engagé à compter du 11 avril 2005 en qualité de préparateur aéronautique par la société Derichebourg, Monsieur [D] occupait, au dernier état des relations contractuelles, le poste de responsable d'activité préparation A340.

Il a été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail le 26 avril 2018.

Licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 29 mai 2018, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour voir prononcer la nullité de son licenciement et obtenir l'allocation de dommages et intérêts.

Par jugement du 2 octobre 2019, le conseil de prud'homme a déclaré le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et a rejeté l'ensemble des demandes du salarié.

Par arrêt du 19 novembre 2021, la cour d'appel a confirmé le jugement en ce qu'il a rejeté les demandes du salarié de dommages et intérêts pour harcèlement moral et déloyauté et l'infirmant sur le surplus, a déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamné l'employeur au paiement de diverses sommes.

C'est l'arrêt attaqué par le pourvoi formé par la société Derichebourg Aeronautique Services France lequel est fondé sur un moyen unique articulé en deux branches.

La première branche reproche à l'arrêt « *un manque 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* », la cour d'appel s'étant fondée « *sur un non-respect de la procédure de constat d'inaptitude,[...], sans rechercher, ainsi qu'elle y avait été invitée [...], 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 [...] devant le conseil de prud'hommes, sur le fondement des dispositions de l'article L. 4624-7 du code du travail* » ;

La seconde branche invoque une violation des dispositions des articles L.1226-12,L.4624-4 et R.4624-42 du code du travail par la cour d'appel qui a retenu « *un non-respect de la procédure de constat d'inaptitude,[...], peu important que l'état de santé du salarié fasse finalement obstacle à tout reclassement dans un emploi (...), 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 [du salarié]faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi* » ;

2. DISCUSSION

Portée de l'erreur du médecin du travail relative au poste occupé par le salarié sur la validité de l'avis d'inaptitude qui n'a pas fait l'objet d'un recours.

2-1 Sur la première branche du moyen

Cette branche du moyen tend à vous faire juger que, quelle que soit les irrégularités ou erreurs commises dans la procédure de constat d'inaptitude, l'avis du médecin du travail qui n'a pas fait l'objet d'un recours s'impose au juge saisi d'une contestation sur la validité du licenciement.

Des éléments de texte, de jurisprudence et d'opportunité vous permettent de retenir cette thèse du pourvoi.

2-1-1 Les éléments de textes et de jurisprudence :

Aux termes de l'article R.4624-42 du code du travail, modifié par le décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 :

« *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 du 8 aout 2016 qui a modifié le régime de l'inaptitude et a organisé le transfert du contentieux des avis médicaux, initialement de la compétence administrative, aux juridictions judiciaires, a fixé le recours contre ces avis comme suit :

« 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. À 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 »¹.

Aux termes de l'article R4624-45 du code du travail « 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 champ matériel de ce recours a donné lieu à beaucoup d'interrogations. Toutefois, votre avis du 17 mars 2021 ² et vos arrêts postérieurs ont stabilisé le sujet.

¹ Article L.4624-7 du code du travail dans sa version applicable au litige

² Soc. 17 mars 2021, avis n°21-70.002

En effet, la chambre a précisé que « La contestation dont peut être saisi le conseil de prud'hommes, en application de l'article L.4624-7 du code du travail doit porter sur l'avis du médecin du travail. Le conseil de 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 ».

La Lettre de la chambre n°9 des mois de mars et avril 2021 ajoute :

« A la question de savoir si le conseil de 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 porte sur le sens même de l'avis (...) 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 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 »³.

Depuis cet avis, vous avez eu l'occasion de préciser que :

*« 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 ».*⁴

Plus récemment, vous avez jugé :

« Il résulte des articles L.4624-7 et R.4624-42 du code du travail 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. Il substitue à cet avis sa propre décision après avoir, le cas échéant, ordonné une mesure d'instruction.

*La cour d'appel, qui a procédé à l'examen de la procédure suivie par le médecin du travail et relevé que l'inaptitude de l'intéressé ne résultait pas des conditions de travail mais d'une dégradation des relations entre les parties pendant l'arrêt de travail et des conséquences psychiques qui en sont résultées, a pu en déduire que l'absence d'études récentes était sans influence sur les conclusions du médecin du travail qui concernaient une période postérieure à l'arrêt de travail et décider que le salarié était inapte au poste d'agent d'entretien ainsi qu'à tout autre poste dans l'entreprise. »*⁵.

A noter que dans les deux espèces susvisées, le juge prud'homal était saisi d'une contestation de l'avis dans les délais.

³ Phrases soulignées par l'auteur du présent avis

⁴ Soc. 16 juin 2021, n° 20-10.386

⁵ Soc.7 décembre 2022, n° 21-17.927

Vous avez également précisé que « La cour d'appel, après avoir constaté que l'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail le 11 avril 2017 mentionnait les voies et délais de recours et n'avait fait l'objet d'aucune contestation dans le délai de 15 jours, en a exactement déduit que la régularité de l'avis ne pouvait plus être contestée et que cet avis s'imposait aux parties comme au juge, que la contestation concerne les éléments purement médicaux ou l'étude de poste »⁶.

De l'ensemble de ces éléments de texte et de jurisprudence, il faut déduire que :

- le sens de l'avis du médecin, à savoir l'aptitude du salarié assortie de recommandations ou son inaptitude est l'objet même du recours;
- l'avis d'inaptitude s'inscrit dans une procédure comptant des actes et diligences à réaliser par le médecin du travail qui en constituent le support utile : en effet sans examen médical, étude de poste et des conditions de travail, sans échange avec l'employeur, comment le médecin pourrait-il avoir la connaissance concrète de la situation du salarié et se prononcer, de façon adaptée et au plus près de la réalité, sur la compatibilité de son état de santé avec le poste occupé ? C'est d'ailleurs et précisément ces différents actes précédant le constat d'inaptitude qui caractérisent la spécificité même de la médecine du travail;
- si ces actes et diligences énumérés par l'article R.4624-42 n'ont pas tous un caractère strictement médical ⁷, ils forment un tout avec l'avis médical d'inaptitude qu'ils justifient ;
- la possibilité pour le juge prud'homal de confier une expertise au médecin-inspecteur territorialement compétent est de nature à purger les éventuels insuffisances ou vices entachant l'avis initial, dès lors que le médecin-inspecteur rend un nouvel avis après avoir accompli l'ensemble des actes utiles ;
- les juges du fond conservent néanmoins une marge d'appréciation sur l'incidence de ces insuffisances ou irrégularités en fonction des situations et contextes qui leur sont soumis ⁸ ;
- cette marge d'appréciation s'exerce à condition d'être saisi d'un recours contre l'avis d'inaptitude dans les délais réglementaires.

La position de la chambre est parfaitement conforme tant à l'esprit de la loi et du règlement, qu'à la nécessité pratique de prendre en considération l'avis médical dans sa globalité.

Cette solution a en outre l'avantage d'être pragmatique en concentrant dans un seul procès l'ensemble des griefs pouvant toucher l'avis contesté et permettant de la sorte au juge de remplir son office qui est de substituer valablement sa propre décision à l'avis médical contesté.

⁶ Soc.7 décembre 2022, n° 21-23.662, s'agissant d'un avis d'inaptitude sans étude de poste

⁷ La nature des avis médicaux et des actes accomplis en amont fait néanmoins débats au sein de la communauté professionnelle des médecins du travail

⁸ Soc.7 décembre 2022, précité

Dans ces conditions, c'est bien dans le délai de quinze jours de la notification de l'avis médical que les griefs, quels qu'ils soient, doivent être formulés. A défaut, conformément à votre jurisprudence constante et en application de l'article L.4624-6 du code du travail, l'avis médical est définitif et s'impose aux parties comme au juge ⁹.

La règle est certes sévère puisque le délai est extrêmement court, d'où l'importance des mentions dans les formulaires d'avis sur les voies de recours, mais elle est plus sécurisante juridiquement pour la suite des relations contractuelles.

2-1-2 Réponse au moyen :

En l'espèce, l'employeur invoque un manque de base légale de l'arrêt faute d'avoir recherché si les parties ne s'étaient pas abstenues d'exercer, dans le délai prévu par les dispositions de l'article R4624-45 du code du travail, un recours à l'encontre de l'avis d'incapacité.

Les conclusions de ce dernier - pages 15 et 16 - rappelaient en effet le caractère impératif de l'avis d'incapacité faute de recours, peu important son irrégularité :

« Au-delà, il sera rappelé qu'au visa de l'article L.4624-7 du code du travail, les avis, propositions et conclusions écrites du médecin du travail peuvent faire l'objet d'une contestation devant le conseil de prud'hommes saisi en la formation de référé dans un délai de 15 jours suivant la notification de l'avis d'incapacité. A 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 suite être contesté pour justifier l'illégitimité du licenciement qui s'en serait suivi ».

Et la cour d'appel a répondu ainsi qu'il suit :

« 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'incapacité 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'incapacité. Il sera donc considéré qu'il peut contester l'avis d'incapacité devant le conseil de prud'hommes dans le cadre d'une contestation du licenciement pour incapacité prononcé, en se fondant sur un non-respect de la procédure de constat d'incapacité, 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.»

Ce faisant, plus qu'un manque de base légale, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L.4624-7 et R.4624-45 du code du travail.

AVIS DE CASSATION

⁹ Soc.7 décembre 2022, n° 21-23.662,précité; Soc.21 septembre 2017, n° 16-16.549 s'agissant d'un avis sans fiche médicale en double exemplaire