

## - Point de départ du délai de contestation de l'avis du médecin du travail et intérêt à agir de l'employeur ayant procédé au licenciement suite à l'avis d'inaptitude

[Point de départ du délai de contestation de l'avis du médecin du travail et intérêt à agir de l'employeur ayant procédé au licenciement suite à l'avis d'inaptitude](#)

[Les faits](#)

[La procédure](#)

[Les demandes et argumentations](#)

La décision, son analyse et sa portée • Le délai de contestation de l'avis du médecin court à compter de la notification de l'avis médical Une solution analysée à la lumière de l'évolution des articles L. 4624-7 et R. 4624-45 du Code du travail

La décision, son analyse et sa portée • Le délai de contestation de l'avis du médecin court à compter de la notification de l'avis médical Ce point de départ ne porte pas atteinte au droit de la défense et au droit à un procès équitable

La décision, son analyse et sa portée • Le délai de contestation de l'avis du médecin court à compter de la notification de l'avis médical En tout état de cause, la communication des éléments médicaux du salarié à l'employeur s'opposerait au secret médical

La décision, son analyse et sa portée • L'employeur ayant licencié le salarié déclaré inapte a-t-il toujours intérêt à agir ?

Le point de départ du délai de quinze jours pour la saisine du conseil de prud'hommes court à compter de la notification de l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail. L'intérêt de l'employeur à contester un avis d'inaptitude et solliciter la désignation d'un médecin-expert doit être apprécié au jour de l'introduction de la demande.

Philippe Pacotte

Avocat associé, Delsol Avocats

Julie Layat

Avocat, Delsol Avocats

[Cass. soc., 2 juin 2021, pourvoi n° 19-24.061, arrêt n° 648 FS-P]

### Les faits

Une salariée a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire, le 14 juin 2017, à la suite des agissements de son supérieur hiérarchique qu'elle considérait comme déplacés. Le 25 octobre de la même année, la salariée a fait l'objet d'un avis d'inaptitude à tout poste dans l'agence où elle travaillait.

### La procédure

Le 16 novembre 2017, l'employeur a saisi le conseil de prud'hommes d'une contestation de cet avis médical et d'une demande de désignation d'un médecin-expert. Cette demande a été déclarée irrecevable car forclosée par ordonnance du conseil de prud'hommes du 14 décembre 2017.

L'employeur a interjeté appel de cette ordonnance le 22 décembre 2017 et a licencié la salariée pour inaptitude le 26 décembre 2017.

Dans un arrêt avant dire droit du 31 janvier 2019, la cour d'appel a dit que le délai de 15 jours ouvert pour la saisine du conseil des prud'hommes a couru à compter du jour de la réception de l'avis d'inaptitude par l'employeur et non à compter de celles des éléments de nature médicale justifiant l'avis d'inaptitude et ordonné la réouverture des débats « sur les conséquences à tirer de ce principe sur la recevabilité de la requête en contestation de l'avis d'inaptitude. »

Le 3 octobre 2019, la cour d'appel a confirmé la décision de première instance qui a déclaré irrecevable l'action formée par l'employeur, mais en retenant un motif différent tenant l'absence d'intérêt à agir de l'employeur.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation.

### Les demandes et argumentations

L'employeur développe deux moyens au soutien de son pourvoi. Selon le premier moyen, l'employeur fait grief à l'arrêt avant dire droit d'avoir dit que le délai de quinze jours ouvert pour la saisine du conseil de prud'hommes a couru à compter de la date de réception par l'employeur de l'avis d'inaptitude et non de celle des éléments de nature médicale justifiant l'avis d'inaptitude, alors qu'en cas de contestation portant sur les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, la formation de référé est saisie dans un délai de quinze jours à compter de leur notification.

Selon le second moyen, l'employeur fait grief à l'arrêt du 3 octobre 2019, sur le fondement des articles 31 et 122 du Code de procédure civile, de confirmer l'ordonnance en ce qu'elle déclare irrecevable l'action formée par la société, alors que l'intérêt au succès ou au rejet d'une prétention s'apprécie au jour de l'introduction de la demande en justice et l'intérêt d'une partie à interjeter appel s'apprécie au jour de l'appel dont la recevabilité ne peut dépendre de circonstances postérieures qui l'auraient rendu sans objet. Or, en l'espèce, la société a saisi le conseil de prud'hommes le 16 novembre 2017 et interjeté appel de sa décision le 22 décembre 2017, soit à des dates où la salariée n'était pas licenciée.

### La décision, son analyse et sa portée

Sur la première question tenant à l'événement faisant courir le point de départ du délai pour agir en contestation d'un avis médical du médecin du travail, la Cour de cassation a jugé que le point de départ du délai de quinze jours pour la saisine du conseil de prud'hommes court à compter de la notification de l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail.

Sur la seconde question tenant à l'intérêt à agir de l'employeur à contester l'avis d'inaptitude malgré le licenciement du salarié, la Cour de cassation a jugé que l'intérêt de l'employeur à contester un avis d'inaptitude et solliciter la désignation d'un médecin-expert doit être apprécié au jour de l'introduction de la demande.

La Cour de cassation poursuit ainsi sa jurisprudence sur le dispositif de recours contre les avis du médecin du travail, qui a été totalement modifié depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017. Le conseil de prud'hommes est désormais compétent et statue selon la procédure accélérée au fond.

- **Le délai de contestation de l'avis du médecin court à compter de la notification de l'avis médical**

#### Une solution analysée à la lumière de l'évolution des articles L. 4624-7 et R. 4624-45 du Code du travail

La décision de la Cour de cassation peut paraître évidente. Toutefois, compte tenu des évolutions des textes en la matière, la rédaction applicable au litige pouvait porter à confusion. En effet, selon les articles L. 4624-7 et R. 4624-45 du Code du travail, dans leur version antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2018 et applicable au litige, le recours semblait porter sur les éléments de nature médicale ayant conduit à l'avis et non sur l'avis. En effet, la rédaction de l'article R. 4624-45 posait le principe de la contestation des éléments de nature médicale justifiant les avis proposition, conclusions écrites et indications émis par le médecin du travail dans un délai de 15 jours à compter de leur notification.

Une autre disposition réglementaire venait également au soutien de la solution arrêtée par la cour d'appel et confirmée par la Cour de cassation. En effet, l'article R. 4624-55 du Code du travail prévoit uniquement la transmission à l'employeur de l'avis médical d'inaptitude du salarié, par tout moyen susceptible de conférer date certaine à cette transmission. Ainsi, c'est bien la date de la communication de l'avis qui devait être retenue comme point du départ du

délai de recours.

"Cette décision est cohérente".

Selon la version actuelle de ces dispositions, la référence aux éléments de nature médicale a disparu pour ne viser que les avis, propositions, conclusions écrites ou indication du médecin du travail. La solution est donc aujourd'hui réglée. La réponse au moyen soulevé par l'employeur se trouvait donc en partie dans les modifications ultérieures des textes.

#### **Ce point de départ ne porte pas atteinte au droit de la défense et au droit à un procès équitable**

L'employeur fondait son moyen sur les dispositions de l'article 6 § 1 de la CESDH et faisait ainsi valoir que cette solution portait atteinte au droit de la défense de l'employeur et au droit à un procès équitable.

Cette atteinte aurait été constituée par l'absence d'accès de l'employeur aux éléments sur lesquels le médecin-expert fonde ses conclusions. Toutefois, la Chambre sociale saisie d'une QPC sur ce sujet, a jugé que : « *lors d'une expertise médicale, les parties ont la faculté de mandater un médecin qui, au cours des opérations d'expertise, pourra prendre connaissance des documents comportant les renseignements d'ordre médical examinés par l'expert, et peuvent dès lors faire valoir leurs droits dans le cadre d'un débat contradictoire devant la juridiction contentieuse* (1) . »

L'accès, certes indirect, par l'employeur à l'information relative aux éléments sur lesquels se fonde l'avis rendu par le médecin du travail est ainsi garanti, tout autant d'ailleurs que le secret médical attaché aux données de santé.

**En tout état de cause, la communication des éléments médicaux du salarié à l'employeur s'opposerait au secret médical**

Comme le rappelle l'Avocat général, « *le médecin du travail est tenu par le secret professionnel et ne peut communiquer à l'employeur le dossier médical ou des éléments de nature médicale contenus dans ce dossier.* », en application des articles L. 1110-4 et R. 4127-4 du Code de la santé publique.

Les motifs de l'avis du médecin du travail sont donc consignés dans le dossier médical en santé au travail du salarié (2) qui ne saurait être communiqué à l'employeur.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'article L. 4624-7 du Code du travail prévoit qu'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.

L'employeur peut ainsi disposer des éléments permettant d'apprécier l'avis médical, à travers le médecin qu'il mandate, tout en respectant le secret médical.

Cette décision est cohérente dans la mesure où seul l'avis du médecin du travail déclenche le régime juridique applicable et non les éléments médicaux de nature à justifier cet avis que l'employeur a simplement la faculté de solliciter indirectement dans le cadre de la procédure. De plus, le conseil de prud'hommes n'est pas tenu d'accueillir cette demande de désignation d'un médecin-expert (3) . En effet, comme le souligne l'avis de l'Avocat général, cela reviendrait à faire dépendre le point de départ du délai d'un événement relevant de la seule volonté de l'employeur. Or, l'objectif de la réforme était de mettre en place une procédure rapide pour permettre d'assurer une sécurité juridique.

#### **• L'employeur ayant licencié le salarié déclaré inapte a-t-il toujours intérêt à agir ?**

Selon l'article 31 du Code de procédure civile, « *l'action est ouverte à tous ceux qui ont un intérêt légitime au succès ou au rejet d'une prétention, sous réserve des cas dans lesquels la loi attribue le droit d'agir aux seules personnes qu'elle qualifie pour élever ou combattre une prétention, ou pour défendre un intérêt déterminé.* »

Sur le fondement de cette disposition, l'employeur soulevait deux questions : (i) l'intérêt à agir est-il subordonné à la

démonstration préalable du bien-fondé de l'action ? À quelle date s'apprécie l'intérêt à agir et peut-il disparaître en cours d'instance ?

Sur la première question, la cour d'appel avait considéré que la société ne pouvait pas à la fois contester l'avis d'inaptitude et se fonder sur ce dernier pour procéder au licenciement de la salariée.

Fort justement, la société faisait valoir que la procédure de contestation de l'avis ne suspend pas l'obligation de reclassement du salarié et l'obligation de reprise du paiement des salaires à l'issue du délai d'un mois à compter de l'avis d'inaptitude. En outre, elle rappelait que le droit de contester l'avis médical n'est pas conditionné à l'absence de notification du licenciement.

La position de l'employeur était de surcroît confortée par la jurisprudence constante de la Cour de cassation selon laquelle l'intérêt à agir n'est pas subordonné à la démonstration préalable du bien-fondé de la demande et que l'existence du droit ou du préjudice invoqué par le demandeur n'est pas une condition de recevabilité de l'action mais de son succès (4) .

Sur la seconde question, l'employeur faisait valoir que l'intérêt à agir devait s'apprécier au jour de l'introduction de la demande en justice et de l'appel interjeté et que des circonstances postérieures ne sauraient remettre en cause cet intérêt à agir. Or, l'employeur soulignait qu'à la date de saisine du conseil de prud'hommes et à la date de l'appel, la salariée n'était pas licenciée.

La position de l'employeur était confortée par la jurisprudence constante de la Cour de cassation en la matière, selon laquelle l'intérêt à agir s'apprécie à la date de la saisine ou au jour où l'appel est formé (5) sans tenir compte des circonstances postérieures à ces deux dates (6) .

"La décision de la Cour de cassation est donc parfaitement cohérente avec la jurisprudence existante".

La décision de la Cour de cassation est donc parfaitement cohérente avec la jurisprudence existante.

En pratique, il est possible de s'interroger sur l'opportunité de procéder au licenciement du salarié déclaré inapte, en raison de l'impossibilité de reclassement. En l'espèce, l'employeur faisait valoir qu'il avait contesté l'avis d'inaptitude afin de pouvoir se défendre utilement dans le cadre de la procédure au fond initiée par la salariée en résiliation judiciaire de son contrat de travail, en démontrant que les conditions de travail n'étaient pas de nature à entraîner son inaptitude médicale définitive à tous emplois et à justifier la résiliation demandée.

Toutefois, en dehors de ce cas, il convient de souligner que la jurisprudence antérieure à cette réforme, selon laquelle le licenciement du salarié est sans cause réelle et sérieuse, lorsque l'annulation de l'avis d'inaptitude intervient postérieurement à ce licenciement (7) , devrait subsister. La décision du conseil de prud'hommes se substituera à celle du médecin du travail et entraînera par voie de conséquence l'illicéité du licenciement. (8)

Ainsi, la décision de l'employeur de contester l'avis rendu par le médecin du travail d'un salarié déclaré inapte, puis de le licencier sans attendre les résultats de son recours, pourra donc s'avérer une voie dangereuse et ce quels que soient les éléments médicaux recueillis afférents aux conditions d'exécution du contrat de travail.

#### Faits et procédure

1. Selon les arrêts attaqués (Aix-en-Provence, 31 janvier 2019 et 3 octobre 2019), A... a été engagée en qualité de secrétaire par les établissements Doitrand.
2. Placée en arrêt de travail à compter du 25 novembre 2016, elle a introduit le 14 juin 2017, une action aux fins de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur.
3. Le 25 octobre 2017, elle a fait l'objet d'un avis d'inaptitude à tout poste par le médecin du travail.
4. Le 16 novembre 2017, l'employeur a saisi la juridiction prud'homale en la forme des référés, d'une contestation de cet

avis et sollicité la désignation d'un médecin-expert.

5. Le 26 décembre 2017, il a procédé au licenciement de la salariée.

6. Un arrêt avant dire droit du 31 janvier 2019, a dit que le délai de quinze jours ouvert pour la saisine du conseil de prud'hommes a couru à compter de la réception par l'employeur de l'avis d'inaptitude et non d'éléments de nature médicale justifiant l'avis d'inaptitude et ordonné la réouverture des débats sur les conséquences à tirer de ce principe sur la recevabilité de la requête en contestation de l'avis d'inaptitude.

7. Un arrêt du 3 octobre 2019 a confirmé l'ordonnance déferée notamment en ce qu'elle a déclaré irrecevable l'action formée par l'employeur.

#### Examen des moyens

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

8. L'employeur fait grief à l'arrêt avant dire droit du 31 janvier 2019 de dire que le délai de quinze jours ouvert pour la saisine du conseil de prud'hommes a couru à compter de la réception par l'employeur de l'avis d'inaptitude et non d'éléments de nature médicale justifiant l'avis d'inaptitude et d'ordonner la réouverture des débats sur les conséquences à tirer de ce principe sur la recevabilité de la requête en contestation de l'avis d'inaptitude, alors « qu'en cas de contestation portant sur les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, la formation de référé est saisie dans un délai de quinze jours à compter de leur notification ; que ce délai court à compter du jour où les éléments de nature médicale justifiant la position du médecin du travail ont été notifiés ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé, par fausse application, les articles L. 4624-7 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, et R. 4624-45 du code du travail, dans sa rédaction issue du décret n° 2017-1008 du 10 mai 2017 et de l'article 6, § 1, de la Convention européenne des Droits de l'Homme. »

#### Réponse de la Cour

9. Aux termes de l'article L. 4624-7 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, le salarié ou l'employeur qui 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, peut saisir le conseil de prud'hommes, en sa formation de référé, d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel.

10. L'article R. 4624-45 du code du travail, dans sa rédaction issue du décret n° 2017-1008 du 10 mai 2017 applicable au litige, dispose qu'en cas de contestation portant sur des éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, la formation de référé du conseil de prud'hommes est saisie dans un délai de quinze jours à compter de leur notification.

11. Il en résulte que le point de départ du délai de quinze jours pour la saisine du conseil de prud'hommes court à compter de la notification de l'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail.

12. Le moyen n'est donc pas fondé.

Mais sur le second moyen, pris en sa quatrième branche

Enoncé du moyen

13. L'employeur fait grief à l'arrêt du 3 octobre 2019 de confirmer l'ordonnance en ce qu'elle déclare irrecevable l'action formée par la société, alors « que l'intérêt au succès ou au rejet d'une prétention s'apprécie au jour de l'introduction de

la demande en justice et l'intérêt d'une partie à interjeter appel s'apprécie au jour de l'appel dont la recevabilité ne peut dépendre de circonstances postérieures qui l'auraient rendu sans objet ; qu'en l'espèce, il est constant que la société a saisi le conseil de prud'hommes le 16 novembre 2017 et interjeté appel de sa décision le 22 décembre 2017, soit à des dates où la salariée n'était pas licenciée ; la cour d'appel ne pouvait affirmer que la société serait privée d'intérêt à agir à raison du licenciement notifié postérieurement à l'action en justice, soit le 26 décembre 2017, sans violer les articles 31 et 122 du code de procédure civile. »

#### Réponse de la Cour

Vu l'article 31 du code de procédure civile :

14. Aux termes de ce texte, l'action est ouverte à tous ceux qui ont un intérêt légitime au succès ou au rejet d'une prétention, sous réserve des cas dans lesquels la loi attribue le droit d'agir aux seules personnes qu'elle qualifie pour élever ou combattre une prétention, ou pour défendre un intérêt déterminé.

15. Pour déclarer l'action de l'employeur irrecevable, l'arrêt, après avoir constaté que la juridiction prud'homale avait été saisie le 14 juin 2017 d'une demande aux fins de résiliation judiciaire du contrat de travail par la salariée, retient que cette dernière a fait l'objet, le 25 octobre 2017, d'un avis d'inaptitude à tout poste de l'agence, que l'employeur a contesté cet avis dans le cadre de la présente instance, que sans attendre l'issue du litige, il a choisi de licencier la salariée en se prévalant de l'avis d'inaptitude que justement il contestait, qu'il ne justifie donc plus d'aucun intérêt à agir en contestation de l'avis d'inaptitude.

16. En statuant ainsi, alors que l'intérêt de l'employeur à contester un avis d'inaptitude et solliciter la désignation d'un médecin-expert doit être apprécié au jour de l'introduction de la demande, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

REJETTE le pourvoi en ce qu'il est dirigé contre l'arrêt rendu le 31 janvier 2019 par la cour d'appel de Versailles ;

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 3 octobre 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

Remet l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Versailles autrement composée ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens par elle exposés ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du deux juin deux mille vingt et un.

---

(1) Cass. soc., QPC, 11 juill. 2018, n° 18-40.020, JSL n° 463, 12 nov. 2018, G. Hilger, « *Non-lieu à renvoi pour la QPC sur la procédure de contestation de l'avis d'inaptitude telle qu'issue de la loi Travail* ».

---

(2) C. trav., art. R. 4624-44.

---

(3) Cass. soc., 3 juin 2020, n° 18-21.952 ; Cass. soc., 23 sept. 2020, n° 18-26.098 ; Cass. soc., 25 nov. 2020, n° 19-20.944.

---

(4) Notamment Cass. 1<sup>ère</sup> civ., 27 nov. 2019, n° 18-21.532 ; Cass. 3<sup>ème</sup> civ., 28 mai 2020, n° 19-16.063 ; Cass. soc., 16 juin 2015, n° 14-17.612.

(5) Cass. 1<sup>ère</sup> civ., 14 avr. 2010, n° 09-11.218.

---

(6) Cass. com., 10 juill. 2018, n° 16-17.337 ; Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 28 mai 2009, n° 08-14.057.

---

(7) Cass. soc., 8 avr. 2004, n° 01-45.693, JSL n° 145, 11 mai 2004, m. Hautefort, « *Inaptitude confirmée par l'inspecteur du travail, annulée par le juge : quelle conséquence ?* » ; Cass. soc., 31 mars 2016, n° 14-28.249.

---

(8) Cass. soc., 31 mars 2016, n° 14-28.249, préc.

---