

1115 Le conseil de prud'hommes peut examiner les éléments de toute nature sur lesquels le médecin du travail a rendu son avis

Solution. – 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 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. 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.

Portée. – Ce n'est pas l'irrespect par le médecin du travail des diligences et procédures prescrites qui doit être examiné par le conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés mais les éléments de toute nature sur lequel il s'est fondé pour rendre son avis. La question des conséquences de cet irrespect reste en suspens.

Cass. soc., avis n° 15002, 17 mars 2021

LA COUR – (...)

Énoncé de la demande d'avis

1. La demande est ainsi formulée :

« 1) Le conseil des prud'hommes statuant selon la procédure prévue à l'article L. 4624-7 du Code du travail dans sa dernière rédaction, est-il 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 même code ?

2) Dans la négative, le conseil des prud'hommes est-il compétent pour prononcer la nullité ou l'inopposabilité, selon la procédure de droit commun au fond, des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail sans que les procédures et diligences prescrites par la loi et le règlement, notamment celles issues des articles L. 4624-4 et R. 4624-42 du même code, aient été respectées ?

3) Dans l'affirmative, sur quelle partie repose la charge de la preuve du respect 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 même code ? »

Examen de la demande d'avis

Sur la première question

2. Cette question de droit, qui est nouvelle et présente une difficulté sérieuse, est susceptible de se poser dans de nombreux litiges.

3. La demande d'avis sur cette question est donc recevable.

4. L'article L. 4624-4 du Code du travail dispose qu'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.

5. L'article R. 4624-42 du même code précise les diligences que doit effectuer ou faire effectuer le médecin du travail.

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

7. Ce texte ajoute que 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, que celui-ci peut, le cas échéant, s'adjoindre le concours de tiers, et 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, le salarié étant informé de cette notification. Aux termes du même texte, la décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.

8. Il résulte de ces dispositions 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.

Sur la deuxième question

9. La juridiction sollicitant l'avis n'ayant pas été saisie selon la procédure de droit commun au fond d'une demande relative à la nullité ou l'inopposabilité des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, la deuxième question ne commande pas l'issue du litige.

Sur la troisième question

10. Cette question est formulée de manière très générale sans énoncer une question de droit précise de nature à commander l'issue du litige. La demande d'avis sur cette question est, dès lors, irrecevable.

Par ces motifs, la Cour :

• est d'avis 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.

• Dit n'y avoir lieu à avis pour le surplus.

NOTE

Cet avis de la Cour de cassation, sollicité par le conseil de prud'hommes de Cayenne, permet de répondre à une des grandes interrogations suscitées par le laconisme et l'imprécision de l'article L. 4624-7 du Code du travail qui, 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 selon la procédure accélérée au fond 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.

(...)

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

S'il ne faisait aucun doute que la contestation pouvait porter sur les déclarations d'aptitude (*C. trav., art. L. 4624-2*), les aménagements de poste ou du temps de travail recommandés (*C. trav., art. L. 4624-3*) et les constats d'inaptitude (*C. trav., art. L. 4624-4*) s'agissant de constats ou conclusions reposant sur des éléments de nature médicale, la question du contrôle de la régularité formelle et procédurale de l'avis du médecin du travail et de l'impact de ces irrégularités était beaucoup plus controversée.

Le ministère du Travail (V. sur son site Internet : recours contre un avis d'inaptitude), suivi par la doctrine, unanime quant à cette question, était très clair sur le fait que le déroulé de la procédure d'aptitude ou d'inaptitude (vices de procédure) était exclu du champ d'application de l'article L. 4624-7 du Code du travail. Mais si le conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés n'est pas compétent pour apprécier ces irrégularités procédurales viciant incontestablement la validité de l'avis du médecin du travail, qui est donc compétent pour les apprécier ? le conseil de prud'hommes statuant au fond, selon une procédure de droit commun ? Pourrait-il alors prononcer la nullité de l'avis du médecin du travail alors qu'aucun texte ne le prévoit ? ou bien son inopposabilité aux parties ? D'où la question subsidiaire posée par le conseil de prud'hommes de Cayenne à la Cour de cassation. Enfin, dans l'hypothèse de la compétence du conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés, qui devrait rapporter la preuve du respect par le médecin du travail des procédures et diligences prescrites par la loi et le règlement, étant rappelé que le médecin du travail n'est pas partie à l'instance ? Telles étaient les trois questions posées par le conseil de prud'hommes de Cayenne à la Cour de cassation.

Dans son avis, celle-ci ne répond pas directement à la question de la compétence mais se place sur un autre terrain, en déclarant que le conseil de prud'hommes saisi d'une contestation sur l'avis peut examiner les éléments de toute nature sur lesquels le médecin du travail s'est fondé pour rendre son avis avant d'y substituer sa propre décision. Elle ajoute qu'il ne peut déclarer inopposable à une partie l'avis rendu par le médecin du travail. Elle ne se prononce pas sur la question subsidiaire du droit pour la juridiction de droit commun de prononcer la nullité ou l'inopposabilité de l'avis dans la mesure où celle-ci ne commande pas l'issue du litige, critère nécessaire au rendu d'un avis. Enfin, elle ne répond pas à la troisième question, qu'elle considère irrecevable parce que formulée de façon générale. Et, ajoute-t-elle, elle ne constitue pas une question de droit précise de nature à commander l'issue du litige.

1. Sur l'irrespect par le médecin du travail des diligences prescrites par la loi et le règlement, notamment celles issues des articles L. 4624-4 et R. 4624-42

Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2007, le conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés est compétent pour statuer sur les contestations 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 ». Dans sa rédaction antérieure issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'article L. 4624-7 du Code du travail prévoyait cette saisine lorsque la contestation portait sur des éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, ce qui avait conduit à de nombreuses critiques, entre autres parce que le conseil de prud'hommes n'a aucune compétence pour apprécier des éléments de nature médicale et aucun droit de regard sur ces éléments nécessairement couverts par le secret médical. Pour autant, cette référence aux éléments de nature médicale figure toujours dans la nouvelle rédaction de l'article L. 4624-7 ; mais ils ne constituent plus l'objet de la contestation, qui porte maintenant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail. La Cour de cassation en déduit donc que le conseil de prud'hommes peut examiner les éléments de toute nature sur lesquels le médecin du travail s'est fondé pour rendre son avis, ce qui permet de conclure, compte tenu de la question posée, qu'il peut examiner des éléments autres que médicaux. C'était la position développée par Pierre-Yves Verkindt, dès octobre 2017 : « certes, les éléments de nature médicale n'ont pas disparu du texte et cela est parfaitement légitime, la décision d'aptitude étant le produit d'une comparaison entre un état de santé et la configuration du poste de travail. Mais, ils ne sont plus présentés comme l'objet central, voire unique de la demande. Pour le dire autrement, les avis et conclusions du médecin sont à considérer dans leur plénitude, c'est-à-dire que l'objet du contentieux recouvre selon moi très clairement l'ensemble des données exprimées aux articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4 du Code du travail » (*P.-Y. Verkindt, La question de l'inaptitude médicale dans l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 : JCP S 2017, 1310*).

Le conseil de prud'hommes doit donc examiner tous les éléments sur lesquels le médecin du travail s'est fondé pour rendre son avis, donc nécessairement l'étude de poste que le médecin du travail a dû faire ou faire faire, les échanges qu'il a eus avec le salarié et l'employeur, le constat qu'il a dressé des mesures d'aménagement ou de changement de poste préconisées, étapes procédurales nécessaires à l'établissement de son avis et expressément prévues par l'article L. 4624-4 du Code du travail, qui est visé tant dans la question du conseil de prud'hommes que dans l'avis de la Cour de cassation.

De la même façon était visé, dans la question et la réponse, l'article R. 4624-42 qui énonce qu'avant de prononcer une inaptitude le médecin du travail doit :

- avoir réalisé au moins un examen médical du salarié permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
- avoir réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste ;
- avoir 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 ;
- avoir procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Ce sont donc ces éléments que le conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés peut examiner avant de rendre sa propre déci-

sion, quitte à faire appel à une mesure d'instruction si ces éléments sont inexistants, incomplets ou controversés.

Le conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés n'étant chargé par le législateur que de substituer sa propre décision à l'avis litigieux, il n'a pas à apprécier la légalité de cet avis.

L'irrespect des procédures et diligences prescrites ne semble donc pas devoir s'apprécier en tant que tel et sur un plan purement formel, ce qui n'aurait de sens que s'il était demandé au conseil d'annuler, voire de déclarer inopposable à une partie, l'avis du médecin du travail.

Ce contrôle des procédures et diligences effectuées par le médecin du travail n'a d'intérêt qu'en ce qu'il permet de mettre en exergue les éventuelles carences de celui-ci dans la construction de son avis, carences qui doivent conduire le conseil de prud'hommes à faire procéder aux analyses et examens manquants à l'aide d'une mesure d'instruction avant de substituer sa décision à l'avis du médecin du travail.

C'est ce que l'on comprend de l'avis de la Cour de cassation qui ne répond pas directement à la question posée en ne se plaçant pas sur le terrain de la compétence ou de l'incompétence du conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés pour apprécier l'irrespect par le médecin du travail des procédures, mais renvoie au rôle de cette formation qui est de rendre une décision se substituant à l'avis du médecin du travail. Ce décryptage est salutaire et permet d'éclairer une des nombreuses zones d'ombre de cette procédure de contestation. Il conduit également à s'inquiéter du sort donné aux décisions des conseils de prud'hommes qui n'auraient pas tenu compte des éléments nécessaires à l'élaboration de leur propre décision, dont on peut penser qu'ils devront être similaires à ceux exigés de la médecine du travail puisque ces décisions se substituent à l'avis du médecin du travail.

2. Sur la compétence du conseil de prud'hommes statuant au fond pour prononcer la nullité ou l'inopposabilité de l'avis si les procédures et diligences prescrites n'ont pas été respectées

Il n'y a malheureusement pas de réponse sur ce point car seule la juridiction au fond aurait pu poser cette question si elle commandait l'issue du litige. Or, le conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés ne peut poser de question pour le compte de la formation statuant au fond. La demande d'avis suppose en effet que le juge soit confronté à une question de droit nouvelle, qui soit de pur droit, présente une difficulté sérieuse et se pose dans de nombreux litiges. Il va donc falloir attendre qu'une juridiction au fond se voit saisie d'une demande de nullité ou d'inopposabilité de l'avis du médecin du travail et saisisse la Cour de cassation d'une demande d'avis pour savoir si ce type de demande est recevable, alors qu'aucun texte ne le prévoit et que l'employeur ou le salarié insatisfait de l'avis peuvent demander un « avis » substitutif au conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés. Dans la mesure où il n'y a pas de nullité sans texte, il semble douteux que le conseil de prud'hommes statuant au fond puisse prononcer la nullité de l'avis du médecin du travail.

Reste la question de l'inopposabilité à l'une des parties, notion utilisée en droit de la sécurité sociale dans des rapports tripartites. Mais on ne voit pas comment l'avis du médecin du travail pourrait être inopposable à l'une des parties et pas à l'autre ou l'intérêt qu'il soit inopposable aux deux parties.

Enfin et surtout, ce type de demande aurait-il tout d'abord du sens ? Quel serait l'intérêt du salarié ou de l'employeur de demander

au conseil de prud'hommes statuant au fond la nullité ou l'inopposabilité de l'avis alors qu'ils ont l'un et l'autre la possibilité de saisir la formation spéciale aux fins d'obtenir un autre avis ? Il pourrait s'agir, comme nous en avons l'habitude, d'utiliser la non-conformité de l'avis du médecin du travail comme justificatif suffisant d'une absence de cause réelle et sérieuse, sans passer par la procédure de contestation de l'avis qui fait fi de cet irrespect procédural pour s'intéresser au contenu de l'avis. Or, si la décision du conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés est contraire à l'avis d'inaptitude rendu et que le salarié a été licencié, le licenciement sera bien sans cause réelle et sérieuse. En revanche, si le conseil de prud'hommes rend une décision similaire à l'avis litigieux et constatant l'inaptitude, il n'y a aucune raison de considérer que le licenciement prononcé serait sans cause réelle et sérieuse. Sauf à priver le recours en contestation de l'avis de toute effectivité, on voit donc mal comment un conseil de prud'hommes statuant au fond pourrait se contenter d'un irrespect procédural de l'avis du médecin du travail pour dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors qu'il existe une procédure spéciale de contestation de l'avis.

L'avenir nous dira donc le sort donné à ces demandes de nullité ou d'inopposabilité, si elles devaient être déposées.

3. Sur la charge de la preuve du respect par le médecin du travail des procédures et diligences prescrites

La demande d'avis a été déclarée irrecevable car la question posée était formulée de façon trop générale et n'énonçait pas une question de droit précise de nature à commander l'issue du litige. Cette réponse n'est pas surprenante, compte tenu de celle apportée par la Cour de cassation à la première question.

La question aurait du sens si le conseil de prud'hommes avait une mission d'appréciation de la validité de l'avis du médecin du travail et avait notamment à examiner le respect des procédures et diligences préalables au rendu d'avis du médecin du travail ; mais tel n'est pas le cas, tout au moins lorsque le conseil de prud'hommes statue en la forme des référés.

En revanche, cette question met en exergue les lacunes du dispositif législatif et réglementaire actuel, qui font que l'auteur de l'avis est quasiment étranger au litige. L'article L. 4624-7 du Code du travail prévoit ainsi expressément que le médecin du travail, informé par l'employeur, n'est pas partie au litige. Seul le médecin inspecteur peut entendre le médecin du travail, en application de l'article R. 4624-45.

Le conseil de prud'hommes n'a bien évidemment pas accès au dossier médical du salarié ; mais, 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 étant informé de cette notification.

Le législateur avait prévu dans la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 que l'expert médical désigné par le conseil de prud'hommes pouvait obtenir communication du dossier médical tenu par le médecin du travail, sans que le secret médical puisse lui être opposé. Cette mention a été supprimée dans la nouvelle version de l'article L. 4624-7 du Code du travail, le médecin inspecteur étant censé avoir un droit d'accès à ce dossier médical en application de l'article L. 4624-8. Pour autant, tel n'est pas l'avis de l'Ordre des médecins qui estime que ce droit d'accès direct ne vaut pas lorsque le médecin inspecteur intervient en tant qu'expert et que le médecin du travail ne peut transmettre ce dossier au médecin inspecteur que si ce dernier a obtenu l'autorisation écrite du salarié. (*J.-M. Chonnier, av. associé, barreau de Bayonne, cabinet Fidal et P. Bailly, doyen honoraire de la chambre so-*

ciale de la Cour de cassation, La contestation par l'employeur des avis du médecin du travail à l'épreuve du secret médical : Dr. soc. 2020, p. 648).

Le médecin du travail étant le grand absent de ce procès, qui porte sur son avis et ses fondements, on se demande comment le conseil de prud'hommes peut examiner les éléments de toute nature sur lesquels il s'est fondé pour rendre son avis, s'il ne peut même pas lui demander des explications et avoir accès aux éléments non médicaux qui sont en sa possession (étude de poste notamment), et alors que le médecin inspecteur a souvent, pour sa part, de grandes difficultés à avoir accès aux éléments médicaux, compte tenu de la position de l'Ordre des médecins.

Il est certain que, face à ces difficultés, une réforme urgente s'impose si l'on veut que le conseil de prud'hommes puisse jouer efficacement le rôle qui lui a été dévolu.

Elisabeth LAHERRE,
ancienne avocate au barreau de Paris, membre d'Avosial

MOTS-CLÉS : *Inaptitude - Avis - Contestation devant le conseil de prud'hommes*

TEXTES : *C. trav., art. L. 4624-7, réd. Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017*

JURISCLASSEUR : *Travail Traité, fasc. 20-30 par Damien Chatard.
-Travail Traité, fasc. 28-20, par Emeric Jeansen*