

Question / Réponse

Recours contre un avis médical du médecin du travail : dans quel délai et comment contester ?

Organisme : [ISTNF Droit Santé Travail](#) - Date de parution : 09/02/2024

L'employeur est tenu de prendre en considération les avis ainsi que les indications ou les propositions formulées par le médecin du travail. En cas de refus de sa part, charge à l'employeur de faire connaître, désormais par écrit, non seulement au salarié mais aussi au médecin du travail, les motifs qui s'opposent à ce qu'il soit donné suite ([article L. 4624-6 du Code du travail](#)).

Et, en dernier lieu, en cas de contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale, alors le salarié ou l'employeur doivent, *depuis le 1^{er} janvier 2017* (date d'application de la [loi n° 2016-1088 du 8 août 2016](#)), saisir le Conseil de prud'hommes - CPH. Et, *depuis le 1^{er} janvier 2020* (date d'application de [l'ordonnance n° 2019-738 du 17 juillet 2019](#)), la saisine du CPH se fait *selon la procédure accélérée au fond*.

La procédure relative à la contestation des avis médicaux est décrite aux articles [L. 4624-7](#) et [R. 4624-45 et suivants](#) du Code du travail.

A travers une série de Questions / Réponses, nous vous proposons de revenir sur les étapes phares de cette procédure au regard des mises à jour opérées par la Jurisprudence contemporaine : qui peut exercer un tel recours ([Question / Réponse n° 1](#)) ; quel est l'objet de la contestation ([Question / Réponse n° 2](#)) ; dans quel délai et selon quelle procédure (Question / Réponse n° 3) ; quid des expertises (Question / Réponse n° 4).

Pour répondre à cette 3^{ème} Question / Réponse concernant *le délai de contestation*, nous rappellerons d'abord les prescriptions du Code du travail en la matière (1) ; avant de détailler les apports jurisprudentiels de la Cour de cassation depuis 2021 (2). Nous préciserons aussi certains points de procédure relatifs à cette contestation mentionnés dans une [fiche pratique](#) du Ministère du travail actualisée le 10 janvier 2024 (3).

***²

1. Les prescriptions du Code du travail :

Conformément aux articles [L. 4624-7](#) et [R. 4624-45 et suivants](#) du Code du travail, en cas de contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale, le CPH, *statuant selon la procédure accélérée au fond*, est saisi dans un **délai de 15 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 ; à savoir les annexes 2, 3 et 4, conformément à [l'arrêté du 16 octobre 2017](#) ayant fixé les modèles (Cf. [Question / Réponse n° 02](#)).

En outre, selon [l'article R. 4624-55 dudit Code](#), l'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude émis par le médecin du travail est transmis au salarié ainsi qu'à l'employeur par « **tout moyen leur conférant une date certaine** ».

2. Les précisions jurisprudentielles apportées par la Cour de cassation :

En 2021 : la Cour de cassation a rappelé que le délai de 15 jours permettant de contester l'avis médical court bien à **compter de la notification de l'avis** – et non de la réception par l'employeur des éléments de nature médicale justifiant (ici) l'avis d'inaptitude.

→ [Cass. soc., n° 19-24.061 du 2 juin 2021](#) – Dans cette espèce, l'employeur avait contesté l'avis d'inaptitude du salarié à son poste de travail 22 jours après. D'après lui, le délai de 15 jours pour contester un avis médical courait à compter du jour où les éléments de nature médicale justifiant la position du médecin du travail lui avaient été notifiés. ...
... A tort tranchent les juges ; l'action ainsi formée par l'employeur a été jugée irrecevable car hors délai.

Quelques jours plus tard, les Hauts magistrats ont précisé que le délai de recours de 15 jours courait à compter de **la notification complète, exacte, effective et certaine de l'avis**.

→ [Cass. soc., n° 20-14.552 du 16 juin 2021](#) – Dans cette affaire, la salariée avait contesté son avis d'inaptitude à tout poste de l'entreprise 17 jours après la réception présumée. Or, *aucun élément n'établissait que l'intéressée avait effectivement reçu notification de l'avis médical par un prétendu courrier LRAC, ni en tous les cas la date à laquelle elle aurait reçu cette notification* ; de sorte que le recours 17 jours après était valable.

En 2022 : la Cour de cassation a affirmé que *pour constituer la « notification » faisant courir le délai de recours de 15 jours à l'encontre d'un avis médical, alors la remise en main propre de cet avis* (ici) au salarié **doit être faite contre émargement ou récépissé** – à défaut, la transmission de l'avis constitue une simple information et non une « notification » de l'avis médical faisant démarrer le délai de contestation.

→ [Cass. soc., n° 20-21.715 du 2 mars 2022](#) – En l'occurrence, le recours par le salarié avait été réalisé 2,5 mois après l'avis d'inaptitude. Selon les Hauts magistrats, son action était bien recevable, dans la mesure où la remise au salarié de l'avis d'inaptitude, sans émargement ni récépissé et immédiatement à l'issue d'un premier et unique examen par le médecin du travail, ne valait pas notification de cet avis, mais simple information sur l'avis que le médecin du travail entendait émettre. En conséquence, le délai de 15 jours pour le contester n'avait pas commencé à courir lors de la saisine du Conseil de prud'hommes.

Rappelons que – en vertu de l'[article R. 4624-55 du Code du travail](#), l'avis médical émis par le médecin du travail doit être transmis au salarié ainsi qu'à l'employeur *par tout moyen leur conférant une date certaine*.

Autrement-dit : il semblerait donc, à la lecture de la Jurisprudence de la Cour de cassation, que cette remise dudit avis au destinataire doit s'effectuer contre émargement ou récépissé ; et ce afin de faire courir le délai de **contestation** de 15 jours à compter de la « notification » de l'avis du médecin du travail.

Si le délai de contestation a bien été précisé par le législateur (*15 jours*), pour autant le délai dans lequel le CPH doit rendre sa décision est passé sous silence. Le Ministère du travail, dans une [fiche pratique](#), détaille donc la procédure de contestation.

3. La procédure de contestation détaillée par le Ministère du travail :

Sur le site officiel du Ministère du travail, une [fiche pratique](#) actualisée le 10 janvier dernier apporte des précisions détaillées quant à la procédure de la contestation de l'avis

médical.

Revenons, ici, sur certaines d'entre elles.

Au sujet du point de départ du délai pour agir :

Pour rappel : la contestation des avis du médecin du travail doit être portée devant le CPH, dans les 15 jours suivant leur notification.

Passé ce délai de 15 jours, la contestation devant le CPH est irrecevable.

Le dépassement du délai constitue une fin de non-recevoir.

Pour rappel : l'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude est transmis au salarié et à l'employeur par tout moyen leur conférant une date certaine. D'après le Ministère du travail, le médecin du travail est chargé de cette notification : via une lettre avec accusé de réception, ou remise en main propre contre récépissé ou envoi électronique....

Toutefois, **concernant l'envoi électronique,** le Ministère du travail précise qu'il revient au juge, le cas échéant, de déterminer si le moyen utilisé assure la **datation de l'acte.**

Au sujet de la procédure devant le CPH :

La contestation est jugée selon la procédure accélérée au fond ([article R4624-45, alinéa 2^{ème} du Code du travail](#)) - anciennement la formation de référé du CPH.

La procédure accélérée au fond - détaillée à [l'article R. 4155-12 du Code du travail](#) - se déroule en 2 étapes :

- **Une 1^{ère} audience** qui rappelle l'objet du litige à l'issue de laquelle le CPH va ordonner une mesure d'instruction ;
- **Une 2nde audience** après le dépôt du rapport d'expertise.

Au sujet de la nature de la décision à rendre par le CPH :

- A l'issue de la 1^{ère} audience : la **1^{ère} ordonnance** se contente d'ordonner une mesure d'instruction avant dire droit.
- A l'issue de la 2nde audience : la **2nde ordonnance** tranche le litige au fond.

Conformément à [l'article L. 4624-7, III du Code du travail](#), c'est cette 2nde décision qui se substitue à l'avis médical initial ainsi contesté.

Pour conclure :

Durant le temps de la procédure, **la saisine du CPH ne suspend pas le caractère exécutoire et impératif de l'avis initial du médecin du travail ;** de sorte qu'en application de [l'article L.4624-6 du Code du travail](#), l'employeur est tenu de prendre en considération « l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail ».

Pour aller plus loin :

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les Tribunaux d'instance (TI) et de grande Instance (TGI) ont fusionné pour laisser place au « Tribunal judiciaire » (TJ).

Au moment de la réforme pour la Justice opérée par la [loi n° 2019-222 du 23 mars 2019](#), un Rapport sénatorial sur la Justice prud'homale publié le 16 juillet 2019 a formulé une série de recommandations, au nombre de 46, de nature à « **améliorer le fonctionnement de la justice prud'homale** ». Outre le constat général d'un manque de moyens alloués à la justice prud'homale, la [recommandation n° 43](#) prévoyait de transférer le « **contentieux de l'inaptitude** » au TJ ([page 77 et 78](#)). Les sénatrices, auteures de ce rapport, faisaient valoir que les magistrats professionnels étaient davantage habitués à manier les règles régissant les expertises judiciaires, à l'instar du contentieux de la

sécurité sociale. En outre, elles arguaient l'insuffisance du nombre de MIRT qui peut expliquer les difficultés rencontrées par l'organisation judiciaire actuelle.

Voir : [Rapport sur la Justice prud'homale, Agnès CANAYER, Nathalie DELATTRE, Corinne FÉRET et Pascale GRUNY, du 16 juillet 2019.](#)

Auteurs : **Équipe juridique ISTNF**