

## Question / Réponse

### Recours contre un avis médical du médecin du travail : qui peut contester ?

Organisme : [ISTNF Droit Santé Travail](#) - Date de parution : 12/01/2024

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 y 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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).

\*\*\*

Conformément à [l'article L. 4624-7, alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail](#), le CPH peut être saisi, *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. Cette saisine peut émaner tant du salarié (1) que de l'employeur (2).

Par ailleurs, le médecin du travail doit être informé de cette contestation (3).

\*\*\*

#### **1. Recours du salarié**

Le salarié peut être à l'origine de la contestation de l'avis médical.

**A noter :** et ce, quel que soit son statut ou encore la nature de son contrat (CDI, CDD, contrat de travail temporaire), tout salarié, même s'il est en période d'essai ou parti en formation, est légitime à contester un avis du médecin du travail.

\*\*\*

#### **2. Recours de l'employeur**

L'employeur peut, également, être l'initiateur de la contestation de l'avis du médecin du travail.

**Pour rappel :** si le médecin du travail propose, par écrit, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du travailleur (conformément à [l'article L. 4624-3 du Code du travail](#)), alors l'employeur, débiteur

d'une obligation de sécurité, est tenu de les prendre en compte ou d'expliquer les raisons qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite ([article L. 4624-6 du présent Code](#) ; [Cass. soc., n° 18-14.950 du 27 novembre 2019](#)).

Ainsi, manque à son obligation de sécurité, l'employeur qui ne respecte pas strictement les préconisations du médecin du travail ([Cass. soc., n° 16-19.095 du 9 novembre 2017](#) ; [Cass. soc., n° 19-17.503 du 20 janvier 2021](#)).

Dès lors, le non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail caractérise un manquement à son obligation de sécurité dont le salarié peut obtenir réparation ([Cass. soc., n° 20-14.232 du 20 octobre 2021](#)).

\*\*\*

### **3. Information du médecin du travail**

Si le CPH est compétent pour trancher les litiges opposant les parties au contrat de travail ([article L.1411-1 du Code du travail](#)) ; pour autant, ici, la contestation d'un avis médical ne tend pas à faire juger un manquement aux règles de l'art du médecin du travail à l'origine de l'avis mais à obtenir un nouvel avis technique.

En conséquence, **le médecin du travail n'est pas partie au litige** ([article L. 4624-7, alinéa 1<sup>er</sup> du Code du travail](#)).

Il doit toutefois **être informé de la contestation**.

**A noter :** il n'est plus précisé (contrairement à la [loi n° 2015-994 du 17 août 2015](#)) que le demandeur du recours informe également l'autre partie cocontractante de sa demande de contestation ...

→ *Quid du principe du contradictoire notamment si une procédure d'inaptitude est en cours ?*

Eu égard le respect du secret médical, l'audition du médecin du travail par le CPH n'est pas recommandée. En revanche, il peut **être entendu par le médecin-inspecteur du travail** – MIRT – pour être éclairé sur des questions auxquelles le dossier médical en santé au travail ne répond pas, par exemple ([article R. 4624-45 alinéa 3<sup>ème</sup> du Code du travail](#)).

Au titre du contradictoire, le MIRT fera alors mention dans son rapport de la sollicitation du médecin du travail.

\*\*\*

### **Pour conclure :**

Conformément à la Jurisprudence constante de la chambre sociale de la Haute Cour judiciaire, en l'absence d'un tel recours dans le délai réglementairement fixé de 15 jours, l'avis du médecin du travail non contesté, qui mentionne par ailleurs les voies et délais de recours, s'impose donc aux parties : employeur comme salarié ; ainsi que le juge.

Voir par exemple : [Cass. soc., n° 21-23.662 du 7 décembre 2022](#)

\*\*\*

Auteurs : **Équipe juridique ISTNF**