

Question / Réponse

Recours contre un avis médical du médecin du travail : sur quoi porte la contestation ?

Organisme : [ISTNF Droit Santé Travail](#) - Date de parution : 26/01/2024

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 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).

Cette 2^{ème} Question / Réponse est l'occasion de rappeler les éléments de l'avis du médecin du travail pouvant être contestés devant le CPH, conformément aux prescriptions du Code du travail (1). Depuis 2021, les Hauts magistrats de l'ordre judiciaire sont venus apporter des précisions complémentaires sur l'objet même de cette contestation (2). Par ailleurs, dans une [fiche pratique](#), mise à jour le 10 janvier 2024, le Ministère du travail illustre par des exemples concrets (3).

1. Les prescriptions du Code du travail :

Conformément à [l'article L. 4624-7, alinéa 1^{er} 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** ».

Concrètement, le salarié ou l'employeur peut contester, devant le CPH :

- Les déclarations d'aptitude pour les salariés affectés à un poste des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail et qui bénéficient, à ce titre, d'un SIR de son état de santé ;
 - [Article L. 4624-2 du Code du travail](#)
- Les 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 ;
 - [Article L. 4624-3 du Code du travail](#)

- Les déclarations d'inaptitude médicale au poste de travail ;
 - [Article L. 4624-4 du Code du travail](#)

A noter : conformément à [l'article R. 4624-45, alinéa 1^{er} du Code du travail](#), « les modalités de recours ainsi que ce délai sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail ».

En effet, [l'arrêté du 16 octobre 2017](#) a fixé **4 modèles** portant sur l'attestation de suivi individuel de l'état de santé (annexe n° 01) ; sur l'avis d'aptitude médicale (annexe n° 02) ; l'avis d'inaptitude médicale (annexe n° 03) ; et sur les propositions de mesures d'aménagement de poste (annexe n° 04).

Soulignons que si l'annexe n°01 précise les mentions usuelles (*identités du SPST, de l'entreprise, nom, prénom du salarié, poste de travail, date de la visite, heures d'arrivées et de départ...*), aucune mention n'est faite s'agissant **des voies et délais de recours**. Aucun « **élément de nature médicale** » ne doit en effet être apposé sur cette annexe n°01 relative à l'attestation du suivi individuel « simple » de l'état de santé du travailleur.

Si l'employeur ou le salarié a la faculté de contester, devant le CPH selon a procédure accélérée au fond, un avis du médecin du travail, encore faut-il apporter des éléments de nature à contester, *sérieusement*, cet avis, précise la Cour de cassation.

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

En 2021 : la Cour de cassation apporte une première précision, selon laquelle **la seule erreur portant sur la dénomination du poste occupé par le salarié**, déclaré inapte, n'affecte pas la validité même de l'avis. Voir - [Cass. soc., n° 20-10.386 du 16 juin 2021](#) : dans cette espèce, le médecin du travail avait bien respecté tous les actes préparatoires encadrant la procédure de l'inaptitude médicale (visite médicale ; études de poste et des conditions de travail ; échange avec l'employeur ; ...).

En 2022 : la Cour de cassation précise deux points fondamentaux :

→ **1^{er} apport jurisprudentiel - au sujet de l'annexe n°01**

Par principe : l'attestation de suivi individuel de l'état de santé ne constitue pas un avis médical susceptible de recours.

Toutefois : si une seconde attestation de suivi individuel revient sur un premier avis du médecin du travail contenant des mesures individuelles d'aménagement du poste, suite à des examens complémentaires ; alors ce second avis est susceptible de recours devant le CPH et ce même s'il ne comprend plus de restrictions.

Voir - [Cass. soc., n° 21-17.484 du 26 octobre 2022](#) : en l'espèce, une 1^{ère} attestation avait été émise le 18/12/2019 mentionnant la réserve suivante : « *pas de station debout prolongée pas de port de charges > 2KG dans l'attente des examens complémentaires. A revoir au plus tard le 29/02/2020 par le médecin du travail* ». Le 27/02/2020, le médecin du travail a remis à une nouvelle attestation de suivi, sans mention quelconque d'une proposition de mesure individuelle d'aménagement du poste de travail.

Selon la Cour de cassation : lorsque le médecin du travail, qui a précédemment proposé, *dans l'attente d'examens médicaux complémentaires*, une mesure individuelle d'aménagement de poste, revient sur cette proposition après réalisation de ces examens, alors cette (nouvelle) attestation est susceptible de contestation devant le CPH, selon la procédure prévue à [l'article L. 4624-7 du Code du travail](#).

→ **2nd apport jurisprudentiel - au sujet des éléments sur lesquels le médecin du travail s'est fondé pour rendre son avis**

Dans un arrêt publié le 22 décembre 2022, la Cour de cassation confirme que, saisi d'une contestation de l'avis d'inaptitude médicale, le CPH peut examiner **les éléments de toute nature sur lesquels le médecin du travail s'est fondé pour rendre son avis**. Ainsi, dans le cadre d'une procédure d'inaptitude médicale, l'absence de l'étude de poste et des conditions de travail, prévue à [l'article R. 4624-42 du Code du travail](#), est *sans influence* sur l'avis médical **dès lors que l'inaptitude résulte, non pas des conditions de travail, mais d'une dégradation des relations professionnelles pendant un arrêt de travail du salarié et des conséquences psychiques en découlant**.

Voir - [Cass. soc., n° 21-17.927 du 7 décembre 2022](#) : l'absence d'études récentes était, en l'espèce sans influence sur les conclusions du médecin du travail qui concernaient une période postérieure à l'arrêt de travail.

En 2023 : la même solution est confirmée un an plus tard par les Hauts magistrats de l'ordre judiciaire.

Voir - [Cass. soc., n° 21-22.795 du 15 novembre 2023](#)

Pour résumer : la régularité de l'avis du médecin du travail (a fortiori sa contestation) concerne aussi bien les éléments purement médicaux que l'étude de poste. Ainsi, les études de poste et des conditions de travail peuvent - ou non - constituer des éléments de toute nature sur lesquels le médecin du travail s'est appuyé pour déclarer un salarié inapte à son poste de travail.

- Si les études de poste et des conditions de travail ont influé l'avis du médecin du travail ; alors leur absence peut faire l'objet d'une contestation.
- Si les études de poste et des conditions de travail n'ont pas influé les conclusions du médecin du travail ; alors leur absence n'est pas sujette à recours.

📄 **3. Les exemples concrets précisés par le Ministère du travail :**

Sur le site officiel du Ministère du travail, une [fiche pratique](#) actualisée le 10 janvier dernier illustre l'objet de la contestation par un exemple concret.

Le point de départ est la préconisation, par le médecin du travail, d'une « *chaise ergonomique* ».

En fonction de la nature même de la contestation, deux scénarii peuvent être envisagés.

Dans le 1^{er} scénario :

Dans cette 1^{ère} hypothèse, l'employeur entend contester la **nécessité même d'une chaise ergonomique** pour raison médicale ; et donc *in fine*, il conteste l'avis du médecin du travail.

Dès lors, la contestation relève de la procédure accélérée au fond du CPH.

Dans le 2nd scénario :

Dans cette 2nde hypothèse, l'employeur refuse cet aménagement de poste ou déclare qu'il n'a pas la possibilité de le réaliser. C'est ici le salarié qui entend contester l'absence de mise en œuvre des préconisations du médecin du travail et non l'avis lui-même. En conséquence, cette contestation relève de la procédure devant la formation de jugement ordinaire du CPH.

Autrement-dit : sont exclues du champ d'application de [l'article L. 4624-7 du Code du travail](#), les contestations suivantes :

- Les contestations portant sur le non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail ;
- Les contestations portant sur le déroulé de la procédure d'aptitude/ou inaptitude (vices de procédure, par exemple) ;
- Les contestations portant sur l'origine professionnelle de l'inaptitude ;
- ...

Pour conclure :

En 2022, la Cour de cassation prend le soin de préciser que le législateur a, dès la réforme de 2016 (*loi n° 2016-1088 du 8 août 2016*), souhaité que les avis médicaux soient contestés devant le conseil de prud'hommes (selon désormais – la procédure accélérée au fond) dans leur globalité ...
... Encore faut-il apporter des éléments de nature à contester, *sérieusement*, cet avis.
Voir - [Cass. soc., n° 21-23.662 du 7 décembre 2022](#)

Auteurs : **Équipe juridique ISTNF**