



INAPTITUDE

Point de départ du délai de contestation d'un avis médical émis par le médecin du travail : signature du salarié

(Cass. Soc., 4 décembre 2024, n° 23-18128)

Pour rappel, aux termes de l'article R. 4624-45 du Code du travail, « *En cas de contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail mentionnés à l'article L. 4624-7, le conseil de prud'hommes statuant selon la procédure accélérée au fond est saisi dans un délai de quinze 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.*

Le conseil de prud'hommes statue selon la procédure accélérée au fond dans les conditions prévues à l'article R. 1455-12.

Le médecin du travail informé de la contestation peut être entendu par le médecin-inspecteur du travail ».

En complément, l'article R. 4624-55 du Code du travail mentionne que « *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. L'employeur le conserve pour être en mesure de le présenter à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail. Une copie de l'avis est versée au dossier médical en santé au travail du travailleur.*

Ainsi, ces dispositions mentionnent notamment que, dans le cadre de la contestation d'un avis médical émis par le médecin du travail, le point de départ du délai de 15 jours pour la saisine du Conseil de prud'hommes court à compter de la **notification** de l'avis médical.

Et la Cour de cassation, dans l'arrêt du 4 décembre 2024 est venue rappeler que, pour constituer la notification faisant courir ce délai de recours de 15 jours à l'encontre d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude, la remise en main propre de cet avis doit être faite contre émargement ou récépissé. En l'absence d'une telle notification régulière, le délai ne court pas.

En l'espèce, un salarié engagé par une CPAM en qualité de technicien de prestation à l'accueil a été déclaré inapte à son poste le 13 mai 2022.

L'avis d'inaptitude remis au salarié portait la mention suivante : « *Voies et délais de recours par le salarié ou par l'employeur : les éléments de nature médicale justifiant le présent avis peuvent être contestés auprès du conseil de prud'hommes territorialement compétent (article R. 4624-45 du code du travail) dans un délai de 15 jours à compter de sa notification.*

Le salarié, licencié pour inaptitude le 1^{er} juillet 2022, a saisi la juridiction prud'homale le 13 juillet 2022 d'une contestation de l'avis d'inaptitude.

La Cour d'appel déclare le recours du salarié irrecevable car prescrit.

Les juges relèvent que l'avis d'inaptitude a été remis en main propre le 13 mai 2022, à défaut d'en justifier par émargement ou récépissé, la date du 14 mai est celle de la notification, admise par le salarié dans ses écritures ; de sorte que le délai de 15 jours expirait le dimanche 29 mai, prorogé au lundi 30 mai 2022 à 24h00.

La Cour de cassation censure l'arrêt d'appel en rappelant qu'en l'absence de notification régulière (avis remis en main propre contre émargement ou récépissé) le délai de contestation de 15 jours n'avait pas commencé à courir et l'action du salarié était donc recevable.

Autrement dit, pour que la notification soit régulière, l'avis médical émis par le médecin du travail doit être remis au salarié en main propre contre émargement ou contre récépissé.

La signature du salarié est donc bien nécessaire pour considérer que le délai de contestation a débuté.

Cet arrêt vient conforter la position des Hauts magistrats s'agissant de la preuve de la date certaine.

Cette illustration fait en outre écho à l'actualité réglementaire. En

effet, l'arrêté, depuis abrogé, relatif aux « nouveaux » modèles d'avis médicaux, contestables, envisageait la signature du salarié pour tracer sa connaissance des délais de contestation. Cette jurisprudence devrait donc conduire au maintien d'une telle mention sur les modèles d'avis à paraître. ■

“ (...) pour constituer la notification faisant courir ce délai de recours de 15 jours à l'encontre d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude, la remise en main propre de cet avis doit être faite contre émargement ou récépissé. En l'absence d'une telle notification régulière, le délai ne court pas. ”