



**L'employeur ne peut pas suspendre l'activité d'un salarié
pour contester l'avis du médecin du travail**

La Cour de cassation vient de rappeler un principe essentiel en matière de santé au travail : L'avis du médecin du travail s'impose immédiatement à l'employeur, même lorsqu'il envisage de le contester.

En d'autres termes, aucune suspension de l'activité du salarié n'est légalement possible, même temporairement, dans l'attente de la décision de justice sur la contestation.

➤ **L'avis du médecin du travail s'applique immédiatement**

Dès qu'un avis est rendu, qu'il s'agisse d'une aptitude, d'une inaptitude ou d'une préconisation d'aménagement de post, , l'employeur doit le mettre en œuvre sans délai.

L'avis produit un effet immédiat et obligatoire : il lie à la fois le salarié et l'employeur.

Suspendre le contrat de travail ou dispenser le salarié d'activité dans l'attente d'une décision ultérieure constituerait une violation de l'article L.4624-7 du Code du travail, qui confère à l'avis médical force exécutoire immédiate.

➤ **Le droit de contester ne suspend pas l'exécution**

L'employeur peut, bien sûr, contester l'avis du médecin du travail devant le Conseil de prud'hommes (procédure en référé) (article L.4624-7-1 du Code du travail).

Mais cette contestation n'a pas d'effet suspensif : elle ne gèle pas les obligations issues de l'avis médical.

En pratique, cela signifie que l'entreprise doit :

- soit reclasser le salarié selon les préconisations du médecin,
- soit, si le reclassement est impossible, engager la procédure de licenciement pour inaptitude, tout en poursuivant, en parallèle, sa contestation judiciaire si elle estime l'avis erroné.

Il faut rappeler que l'employeur peut demander au médecin du travail des précisions ou propositions complémentaires pour nourrir sa contestation mais sans suspendre le contrat de travail.

➤ **La dispense d'activité : une mesure exceptionnelle**

Certaines entreprises recourent à la dispense d'activité en période de préavis ou de rupture conventionnelle, ce qui est licite si la rupture du contrat est déjà actée.

Mais cette mesure ne peut pas être utilisée pour contourner un avis médical jugé contraignant.

Le désaccord de l'employeur avec le médecin du travail ne justifie jamais l'exclusion temporaire du salarié.

Une telle décision pourrait être assimilée à une suspension illégale du contrat, exposant l'employeur à des rappels de salaire et dommages-intérêts.

➤ **En pratique**

- Mettre immédiatement en œuvre l'avis du médecin du travail, même en cas de désaccord
- Documenter les échanges avec le service de santé au travail (mails, demandes d'éclaircissement)
- Saisir le Conseil de prud'hommes en référé dans les 15 jours si l'employeur estime l'avis irrégulier
- Ne jamais "mettre à pied médicalement" un salarié, sauf si l'avis constate une inaptitude totale avec impossibilité de maintien dans l'entreprise.

Il convient de retenir que l'employeur ne peut pas suspendre l'activité d'un salarié pour contester un avis médical.

L'avis du médecin du travail s'impose immédiatement et doit être exécuté sans délai, quitte à être contesté ensuite par voie judiciaire.

La contestation est un droit, mais elle ne dispense pas de respecter l'avis.

<http://www.courdecassation.fr/decision/68d393350a396ba0a474738b>