

Contestation des avis et mesures du médecin du travail :

Procédure devant le Conseil de Prud'hommes applicable depuis le 1^{er} janvier 2018 *

Problématique

Pour rappel, **avant le 1^{er} janvier 2017**, la procédure de contestation des avis du médecin du travail relevait de la compétence de l'inspecteur du travail.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (art. 102) relative à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels - dite loi « Travail » - a réformé la procédure de contestation des avis médicaux.

Ce sont ensuite l'Ordonnance n° 217-1718 du 20 décembre 2017 dite « ordonnance Macron » et son décret d'application n° 2017-1698 du 15 décembre 2017 qui sont venus à nouveau modifier la procédure.

* Les dernières modifications de l'article L. 4624-7 du Code du travail ont été apportées par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ; elles concernent essentiellement la charge de frais de la procédure prud'homale et les modalités de rémunération du médecin inspecteur du travail missionné par le Conseil de Prud'hommes.

DE LA COMPÉTENCE PRUD'HOMALE MODIFIÉE PAR LA LOI

On rappellera que c'est l'article L. 4624-7 du Code du travail modifié par l'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 dite ordonnance « Macron » complété notamment par les articles R. 4624-45 à R. 4624-45-2 issus du décret n° 2017-1698 du 15 décembre 2017 portant diverses mesures relatives à la procédure suivie devant le conseil de prud'hommes, qui régit désormais le contentieux relatif aux écrits émis par le médecin du travail.

I. - LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES STATUANT EN LA FORME DES RÉFÉRÉS

Le principe de la saisine du Conseil de Prud'hommes en la forme des référés est posé par l'article L. 4624-7 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.

Les nouvelles règles du contentieux portent notamment sur le médecin-inspecteur du travail qui peut être chargé par le juge prud'homal d'instruire l'affaire.

Article L. 4624-7 du Code du travail

I.-Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes en la forme des référés **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** en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4. Le médecin du travail, informé de la contestation **par l'employeur**, n'est pas partie au litige.

II.-Le conseil de prud'hommes peut confier toute mesure d'instruction au **médecin inspecteur du travail territorialement** compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Celui-ci, peut, le cas échéant, s'adjoindre le concours de tiers. **A la demande de l'employeur**, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail peuvent **être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet. Le salarié est informé de cette notification.**

III.-La décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.

IV.-Le conseil de prud'hommes peut décider, par décision motivée, **de ne pas mettre** tout ou partie des honoraires et frais d'expertise **à la charge de la partie perdante**, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive. Ces honoraires et frais sont réglés d'après le tarif **fixé par un arrêté** conjoint des ministres chargés du travail et du budget.

V.-Les conditions et les modalités d'application du présent article sont définies par décret en Conseil d'Etat.

➤ Quels sont les écrits visés ?

L'article L. 4624-7 du Code du travail vise **expressément et exclusivement** les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, *reposant sur des éléments de nature médicale*, en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4, à savoir :

- les avis d'aptitude pour les salariés bénéficiant d'un suivi individuel renforcé de leur état de santé (C. trav., L. 4624-2) ;
- les propositions (écrites) individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou les mesures d'aménagement du temps de travail (C. trav., L. 4624-3) ;
- les avis d'inaptitude (C. trav., L. 4624-4).

Tout autre document, y compris l'attestation de suivi, ne sont pas comptés au nombre des documents contestables, aux termes des articles L. 4624-7, R. 4624-45 et suivants du Code du travail.

L'article R. 4624-45 du Code du travail prévoit, en effet, que les modalités de recours, ainsi que le délai de contestation, doivent être mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail à l'exception de l'attestation de suivi.

Il est aussi précisé que la mention de « *Voies et délais de recours par le salarié ou par l'employeur* » ne figure que sur le modèle d'avis d'aptitude, le modèle d'avis d'inaptitude et le modèle de proposition de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail, (fixés par l'arrêté du 16 octobre 2017, publié au Journal Officiel du 21 octobre 2017).

Cette mention n'est pas portée sur le modèle d'attestation de suivi.

Article L. 4624-2 du Code du travail

« I.- Tout travailleur affecté à un poste présentant 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 bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. **Ce suivi comprend notamment un examen médical d'aptitude, qui se substitue à la visite d'information et de prévention prévue à l'article L. 4624-1.**

I- L'examen médical d'aptitude permet de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du travailleur avec le poste auquel il est affecté, afin de prévenir tout risque grave d'atteinte à sa santé ou à sa sécurité ou à celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail. Il est réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement. Il est effectué par le médecin du travail, sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin. »

Article L. 4624-3 du Code du travail

« Le médecin du travail **peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, 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. »

Article L. 4624-4 du Code du travail

« Après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur, le médecin du travail qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste déclare le travailleur inapte à son poste de travail. **L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail est éclairé par des conclusions écrites, assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.** »

- **Que doit-on entendre par « avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale » ?**

La question reste ouverte. Toutefois, cette rédaction exclurait notamment le contentieux relatif au non-respect du formalisme réglementaire, lequel n'est pas visé par l'article L. 4624-7 du Code du travail.

Dans la mesure où cet article limite la compétence du Conseil de Prud'hommes statuant en la forme des référés au seul contentieux relatif aux « **avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale** », reste à savoir de quelle juridiction relèverait, par exemple, le non-respect de la procédure.

- **Quelle est la compétence territoriale du Conseil de Prud'hommes statuant en la forme des référés ?**

La compétence territoriale est déterminée par l'article D. 4625-34 du Code du travail, qui précise que :

- le Conseil de Prud'hommes territorialement compétent est celui du ressort de l'établissement employant le salarié ;
- le médecin-inspecteur du travail territorialement compétent est celui dont « *la compétence géographique couvre le service de santé au travail de proximité* ».

Article D. 4625-34 du Code du travail

« En cas de contestation d'un avis émis par le médecin du travail en application de l'article L. 4624-7, le recours est adressé au conseil de prud'hommes dans le ressort duquel se trouve l'établissement qui emploie le salarié.

Le médecin inspecteur du travail saisi par le conseil de prud'hommes d'une consultation relative à la contestation est celui dont la compétence géographique couvre le service de santé au travail de proximité. »

➤ **Quelle est la compétence du médecin-inspecteur du travail, à qui le conseil de Prud'hommes confie une mission d'instruction ?**

Le médecin-inspecteur du travail, à qui le conseil de prud'hommes peut confier une mission d'instruction, est celui territorialement compétent. Toutefois, « en cas d'indisponibilité de ce médecin ou **en cas de récusation** de celui-ci, notamment lorsque ce dernier est intervenu dans les conditions visées à l'article R. 4624-43 du Code du travail, **c'est-à-dire lorsqu'il a préalablement été consulté par le médecin du travail**, le Conseil de Prud'hommes, statuant en la forme des référés, pourra désigner un autre médecin inspecteur du travail que celui territorialement compétent. » (C. trav., art. L. 4624-7, II, R 4624-45-2).

Nous rappellerons, en effet, qu'en application de l'article R. 4624-43 du Code du travail, dans le cadre d'une procédure d'inaptitude, « Avant d'émettre son avis, le médecin du travail peut consulter le médecin-inspecteur du travail. »

Dans cette hypothèse, si le médecin du travail avait usé de cette faculté avant d'émettre l'avis d'inaptitude, le Conseil de Prud'hommes ne pourrait confier au médecin-inspecteur intervenu, dans l'établissement de l'avis en litige la mesure d'instruction prévue à l'article L. 4624-7 II du Code du travail.

A noter, par ailleurs, que les nouvelles dispositions légales issues de la loi N° 2018-217 du 29 mars 2018 apportent des ajustements quant à la rémunération du médecin-inspecteur : elle est **fixée par un arrêté** conjoint des ministres chargés du travail et du budget. (C. trav., art. L. 4624-7, IV).

Nous précisons que l'**arrêté du 27 mars 2018 relatif au montant des honoraires dus aux médecins inspecteurs du travail en application du IV de l'article L. 4624-7 du code du travail publié au JORF n°0075 du 30 mars 2018**, fixe quant à lui « Les honoraires perçus par le médecin inspecteur du travail chargé d'une mesure d'instruction par le conseil de prud'hommes, en application du IV de l'article L. 4624-7 du code du travail, correspondent **à huit fois le coût de la consultation au cabinet majorée de la majoration pour le médecin généraliste** (acte C de la nomenclature générale des actes professionnels + MMG »).

La provision des sommes dues au médecin-inspecteur du travail est consignée à la Caisse des dépôts et consignations (CDC) et cette dernière en avise le greffe du CPH. La libération des sommes consignées est faite par la CDC sur présentation de l'autorisation du président de la formation de référé du CPH.

Article R. 4624-45-1 du Code du travail

« La provision des sommes dues au médecin-inspecteur du travail désigné en application de l'article L. 4624-7 est consignée à la Caisse des dépôts et consignations.

Le greffe est avisé de la consignation par la Caisse des dépôts et consignations.

Le président du conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés fixe la rémunération du médecin-inspecteur du travail conformément au IV de l'article L. 4624-7.

La libération des sommes consignées est faite par la Caisse des dépôts et consignations sur présentation de l'autorisation du président de la formation de référé. »

Article R. 4624-45-2 du Code du travail

« En cas d'indisponibilité du médecin-inspecteur du travail ou en cas de récusation de celui-ci, notamment lorsque ce dernier est intervenu dans les conditions visées à l'article R. 4624-43, le conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés peut désigner un autre médecin inspecteur du travail que celui qui est territorialement compétent. »

Arrêté du 27 mars 2018 relatif au montant des honoraires dus aux médecins inspecteurs du travail en application du IV de l'article L. 4624-7 du code du travail publié au JORF n°0075 du 30 mars 2018

« Article 1

Les honoraires perçus par le médecin inspecteur du travail chargé d'une mesure d'instruction par le conseil de prud'hommes, en application du IV de l'article L. 4624-7 du code du travail, correspondent à huit fois le coût de la consultation au cabinet majorée de la majoration pour le médecin généraliste (acte C de la nomenclature générale des actes professionnels + MMG). »

Article R. 1455-12 du Code du travail

« A moins qu'il en soit disposé autrement, lorsqu'il est prévu que le conseil de prud'hommes statue en la forme des référés, la demande est portée à une audience tenue à cet effet aux jour et heures habituels des référés, dans les conditions prévues à l'article R. 1455-9.

Elle est formée, instruite et jugée dans les conditions suivantes :

- 1° Il est fait application des articles 486 et 490 du code de procédure civile ;
 - 2° Le conseil de prud'hommes exerce les pouvoirs dont dispose la juridiction au fond et statue par ordonnance ayant l'autorité de la chose jugée relativement aux contestations qu'elle tranche ;
 - 3° L'ordonnance est exécutoire à titre provisoire, à moins que le conseil de prud'hommes en décide autrement, sous réserve des dispositions de l'article R. 1454-28.
- Lorsque le conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés est saisi à tort, l'affaire peut être renvoyée devant le bureau de jugement dans les conditions prévues à l'article R. 1455-8. »

Article R. 4624-43 du Code du travail

« Avant d'émettre son avis, le médecin du travail peut consulter le médecin inspecteur du travail. »

II. - QUELLES SONT LES MODALITES ET LES DELAIS DE RECOURS ?

Les dispositions du décret n° 2016-1698 du 15 décembre 2017 apportent des précisions sur les modalités et les délais de recours (C. trav., art. R. 4624-45, D. 4625-34).

S'agissant des modalités, elles sont posées par les articles R. 4624-45 et D. 4625-34 du Code du travail :

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 en la forme des référés 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 en la forme des référés 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 ».

Nous indiquerons, ici, que la mention de **voies et délais de recours par le salarié ou par l'employeur figurant sur « le modèle d'avis d'inaptitude et le modèle en cas de proposition de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou de mesures d'aménagement du temps de travail »**, fixé par l'arrêté du 16 octobre 2017, retranscrit la rédaction de l'article R. 4624-45 du Code du travail, en vigueur au moment de la parution de l'arrêté, qui **n'est plus d'actualité**, à savoir :

« Les éléments de nature médicale justifiant le présent avis peuvent être contestés dans un délai de 15 jours à compter de sa notification auprès du conseil de prud'hommes territorialement compétent. »

**(C. trav., art. R. 4624-45 - Arrêté du 16 octobre 2017)
(Version du 12 mai au 18 décembre 2017)**

Cette mention devrait donc être modifiée, eu égard à la nouvelle version de l'article R. 4624-45 du Code du travail, applicable depuis le 18 décembre 2017 :

« 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 en la forme des référés 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. »

**(C. trav., art. R. 4624-45 - D. n° 1698 du 17 décembre 2017)
(Version au 18 décembre 2017)**

Article D. 4625-34 du Code du travail

« En cas de contestation d'un avis émis par le médecin du travail en application de l'article L. 4624-7, le recours est adressé au conseil de prud'hommes dans le ressort duquel se trouve l'établissement qui emploie le salarié.

Le médecin inspecteur du travail saisi par le conseil de prud'hommes d'une consultation relative à la contestation est celui dont la compétence géographique couvre le service de santé au travail de proximité. »

S'agissant des délais de recours, le décret indique qu'en cas de contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale mentionnés à l'article L. 4624-7, le Conseil de Prud'hommes statuant en la forme des référés est saisi dans un **délai de 15 jours à compter de leur notification**.

En revanche, aucune précision n'est apportée quant aux délais et modalités de contestation des éléments qui ne sont pas de nature médicale.

Le médecin-inspecteur du travail, à qui le Conseil de Prud'hommes peut confier une mission d'instruction, est celui territorialement compétent.

Toutefois, en cas d'indisponibilité de ce médecin ou en cas de récusation de celui-ci, notamment lorsque ce dernier est intervenu dans les conditions visées à l'article **R. 4624-43 du Code du travail**, c'est-à-dire lorsqu'il avait préalablement été consulté par le médecin du travail, le CPH statuant en la forme des référés pourra désigner un autre médecin-inspecteur du travail que celui territorialement compétent.

« Le médecin-inspecteur a pour mission d'instruire l'affaire, c'est à dire d'éclairer le CPH sur les questions de fait relevant de sa compétence », précise l'ordonnance Macron précitée. Il peut, dans ce cadre, s'adjoindre le concours de tiers. Aussi, selon le décret, le médecin du travail qui n'est pas partie au litige mais qui doit être informé de la contestation, peut-il être entendu par le médecin-inspecteur du travail.

➤ **Quelle forme la notification des écrits du médecin du travail doit-elle revêtir ?**

Nous retiendrons que **le point de départ du délai de 15 jours**, pour la contestation des écrits du médecin, est leur notification et non pas la date de leur rédaction.

La notification à l'employeur : elle implique la transmission des écrits du médecin du travail par **tout moyen conférant une date certaine**, c'est-à-dire les voies de transmission classiques, telles que LRAR, ou lettres remises contre décharge, ainsi que les transmissions par voie numérique.

Eu égard à cette nouvelle disposition, il est inopportun de poursuivre la pratique, consistant à remettre au salarié l'exemplaire de l'avis destiné à son employeur, pour des raisons **de preuve de la date de remise / notification** de l'avis à chacune des parties.

Cette préconisation vaut essentiellement pour les avis « contestables » au sens de l'article L. 4624-7 du Code du travail, à l'exception de l'attestation de suivi, laquelle n'en fait pas partie. Cette dernière pourrait être remise au salarié sans notification.

La notification au salarié : nous signalerons, ici, que l'ancien article R. 4624-7 du Code du travail, qui prévoyait la remise au salarié d'une fiche d'aptitude, à l'issue de chaque examen médical (à l'exception de l'examen de pré-reprise), a été remplacé, notamment, par l'article R. 4624-55 du même code. Ce dernier prévoit désormais que « *l'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude est transmis au salarié et à l'employeur par tout moyen conférant une date certaine* ».

Ainsi, les avis pourraient-ils ne pas être systématiquement remis aux salariés à l'issue de la visite. Dans cette hypothèse leur notification pourrait intervenir par tout moyen conférant une date certaine.

Nous indiquerons, ici, qu'en cas de leur remise en mains propres aux salariés, il est opportun de le faire contre décharge, pour des raisons de preuve.

III. - QUELLES SONT LES PARTIES AU PROCES PRUD'HOMAL ?

Les parties au procès prud'homal sont **l'employeur et le salarié**, la compétence prud'homale étant dédiée aux conflits relatifs **au contrat du travail de droit privé, et ce en application des articles L. 1411-1 et suivants du Code du travail.**

L'article L. 4624-7 du Code du travail ne déroge pas à cette règle, précisant que le salarié ou l'employeur peuvent contester les écrits du médecin du travail, **le médecin du travail étant simplement informé de la procédure par l'employeur.**

➤ **Quelle est la partie perdante au procès prud'homal relatif à la contestation d'un écrit du médecin du travail ?**

On rappellera que l'article **L. 4624-7 IV** du Code du travail prévoit que « *Le conseil de prud'hommes peut décider, par décision motivée, de ne pas mettre tout ou partie des honoraires et frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive. Ces honoraires et frais sont réglés d'après le tarif fixé par un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et du budget.* »

Cette nouvelle rédaction de l'article L4624-7 du code du travail, laisse entendre que qu'en principe les frais de procédures sont à la charge de la partie perdante, tout en laissant la possibilité au Conseil de Prud'hommes d'en décider autrement, à la

double condition, de le faire par décision motivée et à condition que l'action en justice n'était ni dilatoire ni abusive.

La rédaction de ce texte maintient l'incertitude quant à la « partie perdante »...

Les honoraires et frais sont réglés d'après le tarif fixé par arrêté du 27 mars 2018 relatif au montant des honoraires dus aux médecins inspecteurs du travail en application du IV de l'article L. 4624-7 du code du travail publié au JORF n°0075 du 30 mars 2018.

Ils s'élèvent à **huit fois le coût de la consultation au cabinet majorée** de la majoration pour le médecin généraliste (acte C de la nomenclature générale des actes professionnels + MMG), soit au jour de la rédaction de la présente note **à 200 €.**

➤ **Quelle est la portée de la décision du Conseil de Prud'hommes ?**

Conformément à l'article L. 4624-7 du Code du travail, la décision du Conseil de Prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés.

➤ **Rappel des dispositions transitoires**

Pour rappel, le décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 prévoyait des dispositions transitoires en cas de contestation : les dispositions de l'ancien article R. 4624-45 s'appliquaient aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail avant le 1^{er} janvier 2018 (du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2018). Les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis avant le 1^{er} janvier 2017 sont contestés auprès de l'inspecteur du travail, après avis du médecin-inspecteur du travail, conformément aux articles R. 4624-35 et R. 4624-36, dans leur rédaction antérieure au décret de 2016 précité.

A compter du 1^{er} janvier 2018, les avis, propositions, conclusions écrites ou indications qui ont été émis sont contestés selon les dispositions de l'article R. 4624-45 telles qu'issues du décret n° 2017-1698 du 15 décembre 2017.

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 en la forme des référés 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 en la forme des référés 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. »

IV- QUELLES SONT LES MODALITES DE TRANSMISSION DES ELEMENTS MEDICAUX, AYANT FONDE LES AVIS, PROPOSITIONS, CONCLUSIONS ECRITES OU INDICATIONS EMIS PAR LE MEDECIN DU TRAVAIL, AU MEDECIN MANDATE PAR L'EMPLOYEUR, DANS LE CADRE D'UN LITIGE PRUD'HOMAL ?

L'article L. 4624-7 du Code du travail organise le recours juridictionnel contre les *avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail.*

En application de l'article L. 4624-7 II, le Conseil de Prud'hommes a la possibilité de « confier **toute mesure d'instruction** au médecin inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. »

Pour réaliser utilement sa mission, le médecin-inspecteur du travail (MIT) devrait pouvoir accéder au dossier médical du salarié concerné **en sa qualité d'expert/technicien désigné par la juridiction prud'homale**.

Pour sa part, afin de respecter le principe du contradictoire, posé notamment par **l'article 16 du Code de procédure civile**, animant toute procédure judiciaire, l'employeur, partie au litige prud'homal, ne pouvant accéder directement au dossier médical de son salarié peut, en application de **l'article L. 4624-7 II du Code du travail**, **mandater un médecin**, qui pourra prendre connaissance *des éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail*. Le médecin mandaté par l'employeur pourra ainsi représenter ce dernier dans le cadre des mesures d'instruction /opérations d'expertise, ordonnées par la juridiction prud'homale.

En effet, en application de cet article **16 du Code de procédure civile précité** « *Le juge doit en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction (...)* », de sorte que, tout élément pris en compte dans le cadre d'un procès doit pouvoir être débattu.

Il en est de même s'agissant d'expertises judiciaires, **tout élément soumis à l'expert devra également l'être aux parties**. A défaut, les opérations d'expertise judiciaire pourront être considérés comme irrégulières (Civ. 1ère, 3 nov. 1993, n° 92-13.342, Civ. 2ème, 12 oct. 1994).

➤ **Quels sont les textes applicables aux mesures d'instruction en matière civile ?**

S'agissant de la communication de documents, y compris par des tiers au procès, dans le cadre d'une procédure judiciaire, les principes essentiels sont notamment posés par :

- l'article 16 du Code de procédure civile posant le principe du contradictoire (cf supra) ;
- l'article 11 du Code de procédure civile relatif à la communication des documents, y compris par des tiers au procès, dans le cadre d'une procédure judiciaire qui dispose que : « *Les parties sont tenues d'apporter leur concours aux mesures d'instruction sauf au juge à tirer toute conséquence d'une abstention ou d'un refus*. Ce même article prévoit que « ***Si une partie détient un élément de preuve, le juge peut, à la requête de l'autre partie, lui enjoindre de le produire, au besoin à peine d'astreinte. Il peut, à la requête de l'une des parties, demander ou ordonner, au besoin sous la même peine, la production de tous documents détenus par des tiers s'il n'existe pas d'empêchement légitime.*** »

Il en résulte que :

1. tout document transmis au MIT dans le cadre d'une procédure prud'homale, doit impérativement être communiqué au médecin mandaté par l'employeur ;
2. dans les cas où les parties ne le feraient pas spontanément, elles pourraient y être enjointes par la juridiction ;
3. la juridiction dispose également du pouvoir d'injonction à l'égard des tiers au procès ;

Mais, en pratique, quelles sont les modalités de communication du dossier médical :

- par le médecin du travail au MIT désigné par le CPH ?
- par le médecin du travail au médecin mandaté par l'employeur ?

➤ **Quelles sont les modalités de transmission du DMST au MIT désigné par le CPH ?**

S'agissant des modalités de communication d'informations entre le médecin du travail et le MIT désigné par le Conseil de Prud'hommes en sa qualité d'expert, ce sont les règles de procédure civile (supra), qui devront être combinées avec les dispositions de l'article **L. 4624-7** du Code du travail.

Il en résulte que les parties ou les tiers concernés ont une obligation de communiquer le dossier à l'expert/technicien, missionné par la juridiction, et qu'à défaut, elles peuvent y être enjointes par la juridiction.

En pratique, lorsque le MIT désigné par le Conseil de Prud'hommes, sollicite auprès du médecin du travail, dont l'avis est contesté, le DMST du salarié concerné, il devrait, selon nous, y répondre favorablement, dès lors qu'il a été informé par le Greffe du Conseil de Prud'hommes de la désignation du MIT en sa qualité d'expert (par l'envoi de l'ordonnance de désignation...).

Toutefois, une analyse beaucoup plus prudente et respectueuse de l'avis du salarié a été exprimée, par la Garde de Sceaux, dans une note de service du 4 janvier 2019, destinée notamment aux Magistrats, Greffiers et Conseillers Prud'homaux.

Dans cette note, la Garde de Sceaux préconise de solliciter, préalablement à la communication du DMST au MIT, l'accord du salarié. On observera ici, que cette préconisation n'est pas contraire aux règles de procédure civile en matière d'expertise judiciaire; en effet, toute partie au procès peut refuser de communiquer des documents à l'expert, laissant alors à la juridiction saisie toute latitude quant aux conclusions qu'elle peut tirer de ce refus.

➤ **Quelles sont les modalités de communication du DMST au médecin mandaté par l'employeur ?**

Concernant les modalités de communication du dossier médical au médecin mandaté par l'employeur, **une fois que le dossier médical de l'intéressé a été communiqué au MIT désigné par le CPH**, le médecin désigné par l'employeur est légitime à en être également destinataire, en application de l'article L. 4624-7-II du Code du travail et de l'article 16 du Code de procédure civile.

On insistera, ici, sur le fait que le **principe du contradictoire** (principe général du droit confirmé par la CEDH) qui commande que tous les éléments utiles à la mission de l'expert et/ou technicien et à l'éclairage de la juridiction soient discutés par les deux parties en présence constitue une obligation légale, et que, comme le relève à juste titre la DGT, **« la levée du secret médical au profit du MIT d'une part et du médecin mandaté par l'employeur d'autre part, ne libère pas pour autant de leur propre obligation au secret, dans les rapports avec les tiers »** **garantit le respect du secret médical.**

De surcroît, l'article L. 4624-7-II du Code du travail précise expressément que le salarié est **« simplement informé de cette notification »**, ce qui suppose que son consentement n'est pas requis.

Par conséquent, dans le cadre d'une expertise judiciaire et/ou une mesure d'instruction ordonnée par le CPH, inhérente à la contestation des avis émis par le médecin du travail, le salarié doit être simplement informé de la transmission de son DMST, mais n'a pas à y consentir en l'état du droit positif (une fois que le dossier est transmis au technicien ou à l'expert).

Cette position, bien que clairement exprimée dans l'article L 4624-7 du Code du travail, est, néanmoins, loin d'être unanime.

Se pose, en outre, la question de savoir qui est en charge de cette communication : le médecin du travail, qui est un tiers au procès, le salarié, ou le MIT qui a un rôle d'expert ?

La question subsidiaire concerne, en outre, la preuve du mandat du médecin désigné par l'employeur.

Devant le silence de l'article L. 4624-7-II du Code du travail à ces sujets, et dans la mesure où les MT ne sont pas parties au procès, **nous préconisons, pour l'heure, aux médecins du travail de communiquer le DMST du salarié aux MIT désignés par le CPH, à charge pour ces derniers de le communiquer au médecin mandaté par l'employeur** (et au besoin d'en informer le CPH).

Cette position est confirmée par les instructions de la Garde de Sceaux, qui indique dans la note de service susvisée que « **lorsque l'employeur a mandaté un médecin, seul le médecin-inspecteur a qualité pour communiquer les éléments médicaux ayant fondé l'avis contesté** ».

L'article 16 du Code de procédure civile relatif au principe du contradictoire

« Le juge doit en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction.

Il ne peut retenir, dans sa décision, les moyens, les explications et les documents invoqués ou produits par les parties que si celles-ci ont été à même d'en débattre contradictoirement.

Il ne peut fonder sa décision sur les moyens de droit qu'il a relevés d'office sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations. »

Article 11 du Code de procédure civile relatif à la communication des documents, y compris par des tiers au procès, dans le cadre d'une procédure judiciaire

« Les parties sont tenues d'apporter leur concours aux mesures d'instruction sauf au juge à tirer toute conséquence d'une abstention ou d'un refus.

Si une partie détient un élément de preuve, le juge peut, à la requête de l'autre partie, lui enjoindre de le produire, au besoin à peine d'astreinte. Il peut, à la requête de l'une des parties, demander ou ordonner, au besoin sous la même peine, la production de tous documents détenus par des tiers s'il n'existe pas d'empêchement légitime. »

Article 160 du Code de procédure civile

Modifié par [Décret n°2017-892 du 6 mai 2017 - art. 68](#)

« **Les parties et les tiers qui doivent apporter leur concours aux mesures d'instruction** sont convoqués, selon le cas, **par le greffier du juge qui y procède ou par le technicien commis**. La convocation est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les parties peuvent également être convoquées par remise à leur défenseur d'un simple bulletin.

Les parties et les tiers peuvent aussi être convoqués verbalement s'ils sont présents lors de la fixation de la date d'exécution de la mesure.

Les défenseurs des parties sont avisés par lettre simple s'ils ne l'ont été verbalement ou par bulletin.

Les parties défaillantes sont avisées par lettre simple. »

Extraits du Code de procédure civile relatifs aux mesures d'instruction

Article 232

« Le juge peut commettre toute personne de son choix pour l'éclairer par des constatations, par une consultation ou par une expertise sur une question de fait qui requiert les lumières d'un technicien. »

Article 233

« Le technicien, investi de ses pouvoirs par le juge en raison de sa qualification, doit remplir personnellement la mission qui lui est confiée.

Si le technicien désigné est une personne morale, son représentant légal soumet à l'agrément du juge le nom de la ou des personnes physiques qui assureront, au sein de celle-ci et en son nom l'exécution de la mesure. »

Article 242

« **Le technicien peut recueillir des informations orales ou écrites de toutes personnes**, sauf à ce que soient précisés leurs nom, prénoms, demeure et profession ainsi que, s'il y a lieu, leur lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles. Lorsque le technicien commis ou les parties demandent que ces personnes soient entendues par le juge, celui-ci procède à leur audition s'il l'estime utile. »

Article 243

« **Le technicien peut demander communication de tous documents aux parties et aux tiers, sauf au juge à l'ordonner en cas de difficulté.** »

Extraits du code de procédure civile relatifs aux opérations d'expertise

Sous-section II : Les opérations d'expertise

Article 273

L'expert doit informer le juge de l'avancement de ses opérations et des diligences par lui accomplies.

Article 274

Lorsque le juge assiste aux opérations d'expertise, il peut consigner dans un procès-verbal ses constatations, les explications de l'expert ainsi que les déclarations des parties et des tiers ; le procès-verbal est signé par le juge.

Article 275

Les parties doivent remettre sans délai à l'expert tous les documents que celui-ci estime nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

En cas de carence des parties, l'expert en informe le juge qui peut ordonner la production des documents, s'il y a lieu sous astreinte, ou bien, le cas échéant, l'autoriser à passer outre ou à déposer son rapport en l'état. La juridiction de jugement peut tirer toute conséquence de droit du défaut de communication des documents à l'expert.

Les Notes juridiques sont élaborées par le Pôle Juridique de Présanse au bénéfice des Services de Santé au Travail Interentreprises adhérents. La reproduction totale ou partielle est autorisée pour les adhérents de Présanse, moyennant mention complète de la source, y compris de la date de publication. Nous attirons, en effet, l'attention des adhérents sur le fait que le contenu de ces notes est lié à une actualité juridique qui peut évoluer dans le temps.

	AVIS REMIS AVANT 1 ^{ER} JANVIER 2017	AVIS NOTIFIES ENTRE LE 1 ^{ER} JANVIER 2017 ET LE 1 ^{ER} JANVIER 2018	AVIS NOTIFIES APRES LE 1 ^{ER} JANVIER 2018
OBJET DU RECOURS	Avis / éléments médicaux / non-respect de formalisme/ non-respect de la procédure (Jsp)	Eléments de nature médicale justifiant les avis d'aptitude ou d'inaptitude physique ; les propositions individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail.	Avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin (avis d'aptitude ou d'inaptitude physique ; propositions individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail) reposant sur des éléments de nature médicale.
COMPETENCE MATERIELLE	Inspection du travail sur Avis du MIT	Référé CPH Désignation médecin expert (obligation)	CPH en la forme de référé Mesure d'instruction confiée au MIT (faculte)
DELAI DE CONTESTATION POINT DE DEPART DU DELAI	2 mois Etablissement et/ou remise	15 jours Notification	15 jours Notification
PORTEE DE LA DECISION	Décision inspecteur du travail Se substitue à l'avis contesté (Jsp)	Décision du CPH (et non pas le rapport de l'expert) Se substitue à l'avis contesté	Décision du CPH Se substitue à l'avis contesté
PARTIES AUX PROCES	Demandeur/requérant (employeur ou salarié) Qui : le demandeur informe l'autre partie (Jsp)	Salarié et l'employeur exclusivement	Salarié et l'employeur exclusivement
OBLIGATION D'INFORMATION		Qui : le médecin du travail est informé de la contestation par le demandeur	Qui : le médecin du travail, informé de la contestation par l'employeur
FRAIS DE PROCEDURE	Gratuité	Honoraires du Médecin Expert + Frais de Procédure	Honoraires du MIT tarif fixé par un arrêté conjoint des ministres chargés du Travail et du Budget + Frais de Procédure (*)
COMMUNICATION DES ELEMENTS MEDICAUX AYANT FONDE LES AVIS ET MESURES EMIS PAR LE MEDECIN DU TRAVAIL			A la demande de l'employeur , les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet. Le salarié est informé de cette notification.
QUI SUPPORTE LES FRAIS DE PROCEDURE ?	Gratuité	Principe : Partie perdante Mais la formation de référé peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive	Principe : Pas forcément la partie perdante Décision du CPH (Loi 29/03/2018) Le conseil de prud'hommes peut décider, par décision motivée, de ne pas mettre tout ou partie des honoraires et frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive. Ces honoraires et frais sont réglés d'après le tarif fixé par un arrêté conjoint des ministres chargés du Travail et du Budget.

(*) Arrêté du 27 mars 2018 (JO du 30). – Les honoraires perçus par le médecin-inspecteur du travail chargé d'une mesure d'instruction par le conseil de prud'hommes, en application de l'article L. 4624-7 du Code du travail, correspondent à huit fois le coût de la consultation au cabinet majorée de la majoration pour le médecin généraliste (acte C de la Nomenclature générale des actes professionnels + MMG).

Tableau évolutif de l'article L4624-7 du CT

Evolution de l'article L. 4624-7 du Code du Travail

Créé par LOI n° 2018-1088 du 8 août 2018 - art. 102 (V)	Modifié par Ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1	Modifié par LOI n° 2018-217 du 29 mars 2018 - art. 11
<p>I.-Si le salarié ou l'employeur conteste les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émises par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4, il peut saisir le conseil de prud'hommes d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. L'affaire est directement portée devant la formation de référé. Le demandeur en informe le médecin du travail.</p> <p>II.-Le médecin-expert peut demander au médecin du travail la communication du dossier médical en santé au travail du salarié prévu à l'article L. 4624-8, sans que puisse lui être opposé l'article 226-13 du code pénal.</p> <p>III.-La formation de référé ou, le cas échéant, le conseil de prud'hommes saisi au fond peut en outre charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation relative à la contestation, dans les conditions prévues aux articles 256 à 258 du code de procédure civile.</p> <p>IV.-La formation de référé peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive.</p>	<p>I.-Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes en la forme des référés d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émises par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4. Le médecin du travail, informé de la contestation par l'employeur, n'est pas partie au litige.</p> <p>II.-Le conseil de prud'hommes peut confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail territorialement compétent pour éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Celui-ci, peut, le cas échéant, s'adjoindre le concours de tiers. A la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émises par le médecin du travail peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet. Le salarié est informé de cette notification.</p> <p>III.-La décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestées.</p> <p>IV.-Les honoraires et frais liés à la mesure d'instruction sont mis à la charge de la partie perdante, à moins que le conseil de prud'hommes, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge de l'autre partie. Ils sont réglés d'après le tarif fixé par un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et du budget.</p> <p>V.-Les conditions et les modalités d'application du présent article sont définies par décret en Conseil d'Etat.</p>	<p>I.-Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes en la forme des référés d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émises par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4. Le médecin du travail, informé de la contestation par l'employeur, n'est pas partie au litige.</p> <p>II.-Le conseil de prud'hommes peut confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail territorialement compétent pour éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Celui-ci, peut, le cas échéant, s'adjoindre le concours de tiers. A la demande de l'employeur, les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émises par le médecin du travail peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet. Le salarié est informé de cette notification.</p> <p>III.-La décision du conseil de prud'hommes se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestées.</p> <p>IV.-Le conseil de prud'hommes peut décider, par décision motivée, de ne pas mettre tout ou partie des honoraires et frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice n'est pas dilatoire ou abusive. Ces honoraires et frais sont réglés d'après le tarif fixé par un arrêté conjoint des ministres chargés du travail et du budget.</p> <p>V.-Les conditions et les modalités d'application du présent article sont définies par décret en Conseil d'Etat.</p>