

Contestation des avis et mesures du médecin du travail : procédure applicable devant le conseil de prud'hommes

On notera d'ores et déjà qu'un tableau synthétique est proposé à la fin de cette note. Les différents points sont détaillés ci-après, étant précisé que les dernières évolutions législatives datent du 1^{er} avril 2022, dans le cadre de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. Cette loi est notamment venue réformer l'article L. 4624-7 du Code du travail en modifiant la procédure de contestation des avis.

LE PRINCIPE DE LA COMPÉTENCE PRUD'HOMALE

I. - LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES STATUANT SELON LA PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE AU FOND

Le principe de la saisine du conseil de prud'hommes 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 et reposant sur des éléments de nature médicale.

Article L. 4624-7 du Code du travail

I.-Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes 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 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, à l'exception des données recueillies dans le dossier médical partagé en application du IV de l'article L. 1111-17 du Code de la santé publique, 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 ?

- Les écrits de nature médicale

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.

- Les autres documents ne sont pas visés

C'est en ce sens que l'article R. 4624-45 du Code du travail prévoit 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**. Plus encore, il ressort de l'arrêté du 3 mars 2025 modifiant l'arrêté du 16 octobre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste, que **la mention « Voies et délais de recours par le salarié ou par l'employeur » ne figure pas sur le modèle d'attestation de suivi. On en déduit donc que cette attestation n'a pas à mentionner les voies et délais de recours**. La mention figure cependant 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.

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.**

II.-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.

Le cas échéant, la mise en œuvre des mesures, lorsqu'elles sont formulées à l'issue des visites prévues aux articles L. 4624-1, L. 4624-2 et L. 4624-2-3 organisées après celle de mi-carrière prévue à l'article L. 4624-2-2, est abordée lors de l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1. ».

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. 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.

- **Quelle est la compétence territoriale du conseil de prud'hommes statuant selon la procédure accélérée au fond ?**

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 prévention et 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 prévention et de santé au travail de proximité. ».

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 selon la procédure accélérée au fond, la demande est portée à une audience tenue aux jour et heures à cet effet, 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 3° et 7° de l'article 481-1 du code de procédure civile ;

2° Le jugement est exécutoire à titre provisoire, à moins que le conseil de prud'hommes en décide autrement, sous réserve des dispositions du deuxième alinéa de l'article R. 1454-28.

Lorsque le conseil de prud'hommes statuant selon la procédure accélérée au fond est saisi à tort, l'affaire peut être renvoyée devant le bureau de jugement dans les conditions prévues à l'article R. 1455-8.

La formation du conseil de prud'hommes amenée à statuer selon la procédure accélérée au fond est, sauf disposition contraire, composée et organisée dans les conditions définies aux articles R. 1455-1 à R. 1455-4. ».

➤ **Quelle est la compétence du médecin-inspecteur du travail à qui le conseil de prud'hommes peut confier 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 (C. trav., art. L. 4624-7, II).

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, le conseil de prud'hommes, statuant selon la procédure accélérée au fond, peut désigner un autre médecin-inspecteur du travail que celui qui est territorialement compétent.** » (C. trav., art. R. 4624-45-2).

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

Article L. 4624-7 II du Code du travail

« **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. [...]** ».

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

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. ».

Les dispositions réglementaires indiquent ainsi 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 selon la procédure accélérée au fond est saisi dans un **délai de quinze jours à compter de leur notification.**

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

Nous retiendrons que **le point de départ du délai de quinze jours pour la contestation des écrits du médecin du travail 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, les lettres remises contre décharge ou les transmissions par voie numérique). Ainsi, **il est fortement déconseillé de 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.

La notification au salarié : conformément à l'article R. 4624-55 du code du travail « **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 conférant une date certaine.** ». En cas de remise en mains propres au salarié, il est donc 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 en application des articles L. 1411-1 et suivants du Code du travail.

L'article L. 4624-7 I 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 et que ce dernier « informé de la contestation par l'employeur, **n'est pas partie au litige** ». En d'autres termes, le médecin du travail est informé de la contestation mais il n'est pas partie au litige.

➤ Quelle partie au procès à la charge des frais impliqués par la procédure de contestation ?

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 rédaction laisse entendre que les frais de procédures sont en principe 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 que l'action en justice n'est ni dilatoire ni abusive.

A notera ici que les dispositions légales apportent des précisions 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). Plus précisément, c'est l'arrêté du 27 mars 2018 relatif au montant des honoraires dus aux médecins-inspecteurs du travail, lequel est toujours en vigueur, qui dispose que « **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) ».

En application de l'article R. 4624-45-1 du Code du travail, 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.

➤ Quelle est la portée de la décision du conseil de prud'hommes ?

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

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 ?

En application de l'article L. 4624-7 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.* » 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, **l'employeur partie au litige prud'homal et 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, **à l'exception des données recueillies dans le dossier médical partagé en application du IV de l'article L. 1111-17 du Code de la santé publique** (apport de la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au 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.

Cette possibilité faite à l'employeur s'explique à la lumière de l'article 16 du Code de procédure civile lequel dispose que « *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 considérées 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 dans le cadre d'une procédure judiciaire, y compris par des tiers au procès, 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 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. **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 :

- tout document transmis au MIT dans le cadre d'une procédure prud'homale doit impérativement être communiqué au médecin mandaté par l'employeur ;

- dans les cas où les parties ne le feraient pas spontanément, elles pourraient y être enjointes par la juridiction ;
- 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...).

- **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.

Article L. 4624-7 II du Code du travail

« 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, à l'exception des données recueillies dans le dossier médical partagé en application du IV de l'article L. 1111-17 du Code de la santé publique, peuvent être notifiés au médecin que l'employeur mandate à cet effet. Le salarié est informé de cette notification.** ».

On insistera ici sur le fait que le principe du contradictoire 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 (il s'agit d'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 les libère pas pour autant de leur propre obligation au secret, dans les rapports avec les tiers* ».

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 et 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).

Se pose néanmoins la question de savoir qui a la 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 au MIT désigné par le CPH, à charge pour ces derniers de le communiquer au médecin mandaté par l'employeur.**

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

« **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**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. ».

TABLEAU RECAPITULATIF EN CAS DE CONTESTATION DES AVIS ET MESURES DU MEDECIN DU TRAVAIL

Objet du recours	Avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale et émis par le médecin du travail (avis d'aptitude ou d'inaptitude physique ; propositions individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ; mesures d'aménagement du temps de travail)
Compétence	CPH dans le ressort duquel se trouve l'établissement qui emploie le salarié, en la forme de la procédure accélérée au fond
Parties au litige	Salarié et employeur exclusivement
Délai de contestation et point de départ	15 jours à compter de la notification de l'avis ou de la mesure contesté
Obligation d'information	Médecin du travail informé, par l'employeur, de la contestation
Communication des éléments médicaux ayant fondé les avis et mesures contestés, à l'exception des données recueillies dans le dossier médical partagé en application du IV de l'article L. 1111-17 du Code de la santé publique	Au médecin mandaté par l'employeur, sur demande de ce dernier Le salarié est informé de cette communication
Portée de la décision	Substitution de l'avis ou de la mesure contesté par la décision du CPH
Charge des honoraires du MIT et des frais de procédure	Partie perdante, sauf décision contraire et motivée du CPH dès lors que l'action en justice n'est ni dilatoire ni abusive

Les Notes juridiques sont élaborées par le Pôle Juridique de Présanse au bénéfice des Services de prévention et de santé au travail Interentreprises adhérents. Leur reproduction totale ou partielle est autorisée pour les adhérents de Présanse, moyennant mention complète de la source, y compris de la date de publication. En effet, nous attirons 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.