

# Réforme du Code du travail

Janvier 2018

Fiche pratique N°24

Santé au travail

## LA CONTESTATION DE L'AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL

Cette fiche décrypte le contenu des ordonnances et de leurs décrets d'application au 31 décembre 2017. Elle sera mise à jour si besoin en fonction du contenu de la future loi de ratification des ordonnances.



[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)



L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, a modifié les règles relatives à la contestation des avis, propositions, conclusions écrites ou indications, émis par le médecin du travail.

## **QUEL EST LE DÉLAI DE SAISINE DE LA FORMATION DE RÉFÉRÉ DU CONSEIL DE PRUD'HOMME <sup>1</sup> ?**

Le salarié ou l'employeur qui souhaite contester un avis ou une recommandation du médecin du travail peut saisir le conseil de prud'hommes dans sa formation de référé.

Le délai de recours n'a pas été modifié : le salarié ou l'employeur qui souhaite contester l'avis ou la recommandation du médecin du travail doit le faire dans les 15 jours à compter de la notification du document contesté.

## **CONTESTATION DES AVIS ET DÉCISION DU JUGE <sup>2</sup> :**

L'ordonnance a modifié l'étendue de l'objet de la contestation.

En effet, si la loi du 8 août 2016 prévoyait les règles en cas de contestation des « éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail », ce sont désormais « les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale », qui vont pouvoir être contestés.

### **Quels sont les éléments qui peuvent être contestés par cette procédure ?**

Une première conséquence porte sur l'étendue des éléments qui peuvent être contestés en utilisant la procédure sus visée (saisine de la formation de référé du conseil de prud'hommes).

Les éléments tenant aux conditions relatives au poste de travail (aménagement, adaptation, mutation ou changement) vont pouvoir être contestés par cette procédure puisqu'ils reposent sur des éléments de nature médicale.

En revanche, pour ce qui est d'une contestation portant sur le non-respect de la procédure préalable aux avis ou recommandations du médecin du travail (par exemple, le non-respect de l'étude de poste avant une déclaration d'inaptitude), cette procédure de contestation n'est pas applicable.

### **La décision du juge remplace-t-elle celle du médecin du travail ?**

Cette modification a également une conséquence qui a été entérinée par l'ordonnance : la décision du juge se substitue désormais à celle du médecin du travail.

---

<sup>1</sup> Articles L 4624-7 et R 4624-45 du Code du travail

<sup>2</sup> Article L 4624-7 du Code du travail

En effet, auparavant, seuls les éléments de nature médicale pouvaient être contestés. Le juge ne pouvait donc changer la décision du médecin du travail. S'il estimait que les éléments médicaux étaient erronés, il devait renvoyer l'affaire vers le médecin du travail qui était libre de confirmer ou non sa décision.

Les ordonnances donnent au juge le dernier mot : après une éventuelle instruction auprès du médecin inspecteur du travail, le juge décide si oui ou non l'avis d'aptitude ou d'inaptitude, ou les préconisations du médecin du travail, sont erronés. Sa décision se substitue alors à la décision contestée.

## À QUI LE CONSEIL DE PRUD'HOMME PEUT-IL FAIRE APPEL <sup>3</sup> ?

L'ordonnance prévoit que « le Conseil de prud'hommes peut confier toute mesure d'instruction au médecin-inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer ».

Ainsi, si c'est toujours le Conseil de prud'homme dans sa formation de référé qui est compétent, sa saisine ne conduit plus automatiquement à celle d'un médecin expert. Désormais, en cas de contestation, le juge peut, s'il souhaite être éclairé, confier au médecin-inspecteur du travail une demande d'instruction.

### ATTENTION

**Il se peut que le médecin du travail, dont l'avis est contesté, ait saisi auparavant le médecin inspecteur du travail territorialement compétent, afin de lui demander conseil dans l'élaboration de son avis. Dans ce cas, un autre médecin inspecteur que celui territorialement compétent pourra être saisi.**

Les mesures d'instruction sont régies par le Code de procédure civile. Ce sont des investigations menées directement sous la direction du juge, tendant à établir la preuve des faits dont pourrait dépendre le litige. Le juge peut recourir à un technicien lorsque les faits sont complexes.

Il semblerait donc que l'ordonnance désigne le médecin-inspecteur du travail comme technicien auquel le juge peut faire appel dans le cadre de la procédure prévue dans le Code de procédure civile.

L'ordonnance précise par ailleurs que le médecin-inspecteur du travail « peut s'adjoindre le concours de tiers ».

---

<sup>3</sup> Articles L 4624-7 et R 4624-45-2 du Code du travail

## L'EMPLOYEUR PEUT-IL MANDATER UN MÉDECIN <sup>4</sup> ?

L'employeur pourra désormais mandater un médecin à qui les éléments médicaux ayant fondé la décision contestée du médecin du travail, pourront être notifiés.

Cette mesure est la réponse apportée à la recherche d'équilibre entre le secret médical et le respect du principe du contradictoire.

En effet, lorsqu'une décision du médecin du travail le concernant est contestée, le principe du contradictoire voudrait que les parties, employeur et salarié, aient accès à l'ensemble des pièces ayant motivé la décision contestée, pour pouvoir se défendre. Cela inclut donc les informations de nature médicale qui ont fondé la décision d'aptitude, d'inaptitude, ou de préconisation. Il est cependant inconcevable que l'employeur puisse accéder à des informations médicales relatives à l'état de santé du salarié.

La solution trouvée à cette problématique reprend celle retenue par le Code de la sécurité sociale en cas de contestation des conditions de reconnaissance du caractère professionnel d'un accident ou d'une maladie : ce n'est pas l'employeur, mais un médecin désigné par l'employeur et mandaté à cet effet, qui pourra avoir connaissance de ces éléments.

## HONORAIRES ET FRAIS D'INSTRUCTION <sup>5</sup>

### Quels sont les honoraires en cas de saisine du médecin instruction ?

Tout d'abord, précisons qu'il s'agit désormais non plus de frais d'expertise, mais d'honoraires et de frais liés à la mesure d'instruction. En effet, ce n'est plus un médecin expert qui est saisi mais le médecin inspecteur du travail.

Ainsi, avant l'ordonnance, le montant de la contestation pouvait s'élever entre 400 et 700 euros. Concernant les honoraires et frais liés à la mesure d'instruction, un arrêté à venir en fixera les montants.

### Qui supporte les honoraires et frais d'instruction ?

Concernant le paiement des frais, le principe suivant est maintenu : le paiement des honoraires et frais d'instruction est en principe à charge de la partie perdante. La formation de référé peut également toujours décider d'en mettre une partie ou une fraction à charge de l'autre partie.

Une précision est apportée : il faut que le conseil de prud'homme motive sa décision de mettre la totalité ou une fraction des frais, à charge de l'autre partie.

---

<sup>4</sup> Article L 4624-7 du Code du travail

<sup>5</sup> Article L 4624-7 du Code du travail

Par, ailleurs la limite qui était posée, consistant dans l'obligation de mettre les frais à charge de la partie perdante en cas d'action dilatoire ou abusive, a été supprimée.

#### ATTENTION

La partie perdante n'est en soit pas responsable de la décision contestée : en effet ,c'est le médecin du travail qui en est à l'origine, mais n'est pas partie au litige. Le juge peut donc, par cette exception que lui permet la loi, mettre les frais ou une partie des frais non pas à charge de la partie perdante mais à charge de la partie demanderesse. Cela paraît plus juste car bien que cette dernière ne soit pas non plus responsable de la décision du médecin du travail, c'est elle qui initie la contestation devant les prud'hommes.