

**FICHE DECRET DU 10 MAI 2017 PORTANT DIVERSES DISPOSITIONS
PROCEDURALES RELATIVES AUX JURIDICTIONS DU TRAVAIL**
La contestation des avis du médecin du travail devant le Conseil des prud'hommes

L'article 102 de loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et les décrets du 27 décembre 2016 puis du 10 mai 2017 ont profondément modifié le régime de contestation des avis rendus par le médecin du travail. Antérieurement, l'employeur ou le salarié pouvait contester l'avis du médecin du travail en saisissant l'inspection du travail. Celle-ci rendait une décision administrative de confirmation ou d'infirmité de l'avis, à charge pour elle de solliciter, le cas échéant, le médecin inspecteur du travail. En cas de contestation, cette décision faisait l'objet d'un recours porté devant l'ordre juridictionnel administratif. Les nouvelles dispositions mettent fin à cette compétence en transférant ce contentieux au juge judiciaire et plus précisément au conseil de prud'hommes. La fiche présente les dispositions relatives au recours juridictionnel (I) et celles relatives à l'expertise (II) et enfin celles relatives à la consultation (III).

I. – Dispositions relatives au recours juridictionnel

1. L'objet du litige

Dans l'ancien dispositif la contestation de l'avis du médecin du travail portait sur l'intégralité de l'avis (éléments médicaux sous-jacents, avis sur l'aptitude ou l'inaptitude, préconisations sur le poste à occuper) et relevait de l'inspecteur du travail en application de l'article L. 4624-1 ancien. Désormais, les contestations relèvent du conseil des prud'hommes.

Il convient de rappeler qu'en application de l'article L. 4624-6, « *L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2 à L. 4624-4. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.* »

Le principe est donc que les avis, indications ou propositions du médecin du travail s'imposent à l'employeur. La Cour de Cassation considère en effet que l'employeur tenu d'une obligation de sécurité de résultat doit en assurer l'effectivité. A ce titre il doit prendre en compte les recommandations du médecin du travail et, en cas de refus, faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. Dès lors si le salarié fait valoir que l'employeur n'a pas adapté son poste de travail conformément aux recommandations du médecin du travail, il appartient à l'employeur de justifier qu'il a procédé à une telle adaptation (Soc. 14 octobre 2009, n°08-42.878, *Bull.* 2009, V, n° 221).

Le Conseil d'Etat a jugé que les dispositions alors applicables de l'article L 241-10-1 du code du travail ultérieurement repris à l'article L 4624-1 du même code, ne font pas obstacle à ce que l'employeur puisse solliciter de nouveau l'avis du médecin du travail sur l'état de santé d'un salarié déclaré apte, sous certaines réserves, à reprendre une activité au sein de l'entreprise, notamment au vu

des conditions dans lesquelles ce salarié exerce à l'issue d'une absence pour cause de maladie (Conseil d'Etat 20 novembre 2009, n°315965, mentionné au Lebon)¹.

Au demeurant l'employeur comme le salarié peuvent désormais contester les préconisations du médecin du travail devant le juge judiciaire. L'article L. 4624-7 du code du travail dispose en effet que « *Si le salarié ou l'employeur conteste les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis 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.* »

Le champ de la contestation est donc limité aux éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4 du code du travail. Il s'agit :

- de l'examen médical d'aptitude du 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 (L. 4624-2) ;
- 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 (L. 4624-3) ;
- de l'avis d'inaptitude au poste de travail (L. 4624-4)².

2. Le délai de recours

En application de l'article R. 4624-45, la formation de référé est saisie dans un délai de quinze jours à compter la notification des avis, propositions, conclusions écrites ou indications précitées.

Un recours tardif doit être déclaré irrecevable comme forclos. Il s'agit d'une fin de non recevoir devant être relevée d'office, résultant de l'inobservation des délais dans lesquels doit être exercée une voie de recours (article 125 du code de procédure civile).

3. Les parties au litige

Dans le cadre de la contestation formée contre l'acte émanant du médecin du travail, les parties au litige prud'homal demeurent exclusivement l'employeur et le salarié. En effet, en confiant au juge judiciaire la compétence pour connaître de ce recours juridictionnel, le législateur n'a pas entendu déroger à la compétence exclusive de cette juridiction pour connaître des litiges individuels du travail (L. 1411-1 code du travail)

Le décret précise que le médecin du travail n'est pas partie au litige. Une mise en cause du médecin du travail par l'une ou l'autre des parties devant la juridiction prud'homale apparaît donc vouée à l'irrecevabilité.

¹ Pour mémoire l'article L. 4624-1 disposait avant 2016 que "Le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite". Le nouvel article L. 4624-6 est quasiment identique : « L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-2 à L. 4624-4. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. »

² Cet avis n'intervient que lorsque le médecin du travail « 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 ».

En revanche, le médecin du travail est informé de la contestation et peut, si un médecin-expert est désigné, être entendu par ce dernier pendant sa mission d'expertise. Le médecin-expert désigné peut par ailleurs demander au médecin du travail de lui transmettre le dossier de santé au travail du salarié dont la situation donne lieu à la contestation. Cette transmission doit naturellement s'effectuer dans des conditions de confidentialité inhérentes au secret médical.

Le décret clarifie les conditions dans lesquelles la formation de référé, mais aussi la formation de jugement, dans le cadre d'une action au fond de droit commun (notamment contestation du licenciement pour inaptitude) peuvent solliciter une consultation du médecin inspecteur du travail. Ainsi, la saisine du médecin inspecteur du travail aux fins de procéder à une consultation ne peut intervenir qu'autant qu'un médecin-expert aura été préalablement désigné.

4. La procédure suivie devant la formation de référé

En application du nouvel article R. 4624-45 du code du travail issu du décret du 10 mai 2017, la formation de référé saisie statue dans les conditions de l'article R. 1455-12, c'est-à-dire en la forme des référés.

La contestation se distingue du régime de droit commun dit du « référé expertise » qui aboutit à une décision provisoire de désignation d'un expert. En l'espèce, la formation saisie ordonne une expertise, avant de statuer au fond. Ainsi, l'affaire est instruite en deux temps : d'abord pour statuer sur la demande de désignation d'expert, ensuite pour débattre des conclusions du rapport rendu par celui-ci.

La décision est rendue en la forme des référés, c'est-à-dire qu'elle dispose de l'autorité de la chose jugée au fond, ce qui justifie la précision faite à l'article R. 4624-45 selon laquelle la décision « *se substitue aux éléments de nature médicale mentionnés au premier alinéa qui ont justifié les avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestées* ».

Cette substitution s'inscrit dans le prolongement du régime antérieur, précisé par le Conseil d'Etat³.

II. – L'expertise

1. Le choix de l'expert

Il revient à la formation de référé de désigner l'expert, en le choisissant sur la liste des experts de la cour d'appel. Lorsque cette liste ne contient pas de médecin disposant d'une spécialité en médecine du travail, il est possible de désigner un autre médecin de la liste, le greffe pouvant s'assurer préalablement à la désignation qu'il acceptera la mission.

Pour mémoire, les règles fondamentales d'exercice de la médecine d'expertise sont définies au code de la santé publique⁴.

³ « En cas de difficulté ou de désaccord sur les propositions formulées par le médecin du travail concernant l'aptitude d'un salarié à occuper son poste de travail, il appartient à l'inspecteur du travail, saisi par l'une des parties, de se prononcer définitivement sur cette aptitude et que son appréciation, qu'elle soit confirmative ou infirmative de l'avis du médecin du travail, doit être regardée comme portée dès la date à laquelle cet avis a été émis » (CE, 16 avril 2010, n° 326553, publié au Recueil Lebon).

⁴ Article R4127-105 CSP : « Nul ne peut être à la fois médecin expert et médecin traitant d'un même malade. Un médecin ne doit pas accepter une mission d'expertise dans laquelle sont en jeu ses propres intérêts, ceux d'un de ses patients, d'un de ses proches, d'un de ses amis ou d'un groupement qui fait habituellement appel à ses services.

2. La consignation des frais d'expertise

Les modalités financières de l'expertise sont précisées par le décret. Il appartient au président de la formation de référé de fixer le montant de la provision due à l'expert. Il revient alors au demandeur à la contestation de consigner la provision fixée auprès de la Caisse des dépôts et consignation, légalement compétente aux termes de l'article L518-17 du code monétaire et financier⁵ et de l'article R. 4624-45-1 du code du travail.

Il ne peut donc être procédé à la consignation qu'auprès de la Caisse des dépôts et consignation qui en avise le greffe lorsqu'elle est effectuée. En aucun cas, la consignation ne peut résulter d'un versement direct à l'expert.

Éléments pour la gestion

La Caisse des Dépôts avisera le greffe du Conseil de prud'hommes de la consignation :
- à cet effet, le gestionnaire adressera au greffe du Conseil de prud'hommes une copie du récépissé de consignation envoyé au déposant **par mail ou courrier**

Personne autorisée à consigner

La personne désignée dans la décision de justice qui est tenue de verser les fonds (salarié/employeur), ou son représentant (avocat, défenseur syndical...)

Où consigner ?

La consignation a lieu auprès de l'Agence des consignations à Paris ou des Pôles de gestion des consignations du réseau de la DGFIP

Titulaire du compte de consignation

La personne désignée dans la décision de justice

Pièces à fournir pour la consignation

Ordonnance rendue par la formation de référé ordonnant l'expertise et fixant la rémunération du médecin-expert et le montant de la provision qui lui est due. Les virements et les chèques sont acceptés.

Rémunération du compte

Les fonds sont bonifiés d'un intérêt dont le taux est fixé par décision du Directeur Général de la Caisse des dépôts et consignations prise sur avis de

Article R4127-106 : « Lorsqu'il est investi d'une mission, le médecin expert doit se récuser s'il estime que les questions qui lui sont posées sont étrangères à la technique proprement médicale, à ses connaissances, à ses possibilités ou qu'elles l'exposeraient à contrevenir aux dispositions du présent code de déontologie. »

Article R4127-107 : « Le médecin expert doit, avant d'entreprendre toute opération d'expertise, informer la personne qu'il doit examiner de sa mission et du cadre juridique dans lequel son avis est demandé. »

Article R4127-108 : « Dans la rédaction de son rapport, le médecin expert ne doit révéler que les éléments de nature à apporter la réponse aux questions posées. Hors de ces limites, il doit taire tout ce qu'il a pu connaître à l'occasion de cette expertise.

Il doit attester qu'il a accompli personnellement sa mission. »

⁵ « La Caisse des dépôts et consignations est chargée de recevoir les consignations de toute nature, en numéraire ou en titres financiers, prévues par une disposition législative ou réglementaire ou ordonnées soit par une décision de justice soit par une décision administrative. »

la Commission de surveillance et revêtue de l'approbation du Ministre chargé de l'Economie.

Pièces particulières pour la déconsignation

- demande écrite du bénéficiaire des sommes (médecin expert) sur la base d'une ordonnance de taxe ou d'une décision de justice ordonnant la déconsignation de la rémunération au profit de l'expert.+ relevé d'identité bancaire

- **demande écrite du déposant (salarié ou employeur) de la déconsignation des intérêts à son profit, compte tenu de sa qualité de propriétaire des fonds+ relevé d'identité bancaire**

Le cas échéant, toute pièce de nature à établir la qualité d'ayant-droit ou de mandataire.

Qui déconsigne ? Bénéficiaire

La personne qui justifie de ses droits, ses ayants-droit :

- Pour le capital : le médecin-expert
- Pour les intérêts : le déposant (salarié ou employeur) sur sa demande.

Prescription applicable à la consignation

30 ans (Article L518-24 du Code monétaire et financier)

La trame ci-jointe est mise à la disposition des greffes pour procéder à la consignation.

2. Le déroulement des opérations

L'expert doit respecter les termes de sa mission. Il revient à la juridiction d'assurer ce contrôle.

Il doit se faire communiquer le dossier médical en santé au travail dans des conditions qui en garantissent la confidentialité. Aucune disposition ne prévoit que ce dossier est communiqué aux parties. L'employeur ne saurait par conséquent en être destinataire

Par ailleurs, l'expert n'a pas à révéler dans l'expertise des éléments confiés par le salarié qui sont étrangers à sa mission. Ainsi qu'il a été rappelé, l'article R. 4127-108 du code de la santé publique dispose que « *Dans la rédaction de son rapport, le médecin expert ne doit révéler que les éléments de nature à apporter la réponse aux questions posées. Hors de ces limites, il doit taire tout ce qu'il a pu connaître à l'occasion de cette expertise. Il doit attester qu'il a accompli personnellement sa mission* »

Par exemple, si le salarié est atteint d'une pathologie chronique, qui est étrangère aux considérations médicales qui ont justifié l'avis du médecin du travail, l'expert n'a pas à faire état de cette pathologie.

En revanche, l'expertise est communiquée aux deux parties au litige, conformément au principe du contradictoire.

3. La fixation de la rémunération de l'expert

Une fois le rapport du médecin-expert déposé, le président de la formation de référé fixe la rémunération de ce dernier puis autorise la libération des sommes consignées par la Caisse des dépôts et consignations.

III. - La consultation

La consultation confiée au médecin inspecteur du travail obéit à un régime propre. En effet, celui-ci ne peut être désigné que si un expert a déjà été désigné.

Par ailleurs, la consultation peut être ordonnée par la formation de référé mais également par le conseil de prud'hommes saisi au fond, c'est-à-dire dans le cadre d'une instance dont serait saisi le bureau de jugement.

La désignation d'un médecin inspecteur du travail n'est cependant pas obligatoire. Ainsi, lorsque l'expert désigné dispose d'une spécialisation en matière de médecine du travail, il n'apparaît pas nécessaire de désigner un médecin inspecteur sous réserve des observations que pourraient faire les parties.

La consultation peut être prescrite à tout moment, y compris en cours de délibéré (article 257 du code de procédure civile). Toutefois, il est recommandé de veiller à ce que la contestation soit purgée le plus rapidement possible. La désignation d'un médecin inspecteur peut donc intervenir dès lors que l'expert indique à la juridiction qu'un éclairage du médecin inspecteur sera utile.

La consultation peut être présentée oralement à l'audience ou être déposée au greffe (article 258 CPC).

Le médecin inspecteur désigné comme consultant est avisé de sa mission par le greffe.

La consultation est soumise au versement d'une provision à titre d'avance sur la rémunération. Il revient à la formation de référé ou au conseil de prud'hommes saisi au fond de fixer le montant de cette provision.

Cette provision ne donne pas lieu à consignation : elle est versée directement entre les mains du médecin inspecteur. En effet, il n'existe en matière de consignation aucune disposition équivalente à l'article 269 du code de procédure civile, relatif à la consignation en matière d'expertise.

IV. – La décision rendue

Après l'expertise et le cas échéant la consultation, la formation de référé rend une décision qui statue sur « les éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail » (article L. 4624-7). Cette décision « se substitue aux éléments de nature médicale » en question.

S'agissant d'une décision rendue au fond, puisqu'en la forme des référés, celle-ci est revêtue de l'autorité de la chose jugée sur les contestations qu'elle tranche. Pour mémoire, l'objet de ce recours est de savoir si les constatations médicales faites par le médecin du travail justifient sa décision.

Soit il ressort de l'expertise que les éléments relevés par le médecin du travail justifient les avis, propositions, conclusions écrites ou indications, la formation de référé rejette la contestation. Le dispositif de la décision prend alors cette forme : « constate que les éléments de nature médicale justifient l'avis / la proposition/ les conclusions/ les indications du médecin du travail du ... »

Soit il ressort de l'expertise que les éléments relevés par le médecin du travail ne justifient pas les avis, propositions, conclusions écrites ou indications. Le dispositif de la décision prend alors cette forme : « constate que les éléments de nature médicale ne justifient pas l'avis / la proposition/ les conclusions/ les indications du médecin du travail du ... »