Recours contre un avis d'inaptitude

publié le 20.10.20 mise à jour 26.10.20

-
-
-
-
-
-

Le recours contre un avis d'aptitude, une proposition d'aménagement de poste ou un avis d'inaptitude prononcé par un médecin du travail s'exerce devant le conseil de prudhommes. Qui peut l'exercer ? Dans quels délais ? Selon quelle procédure ? Comment se déroulent les opérations d'expertise, le rôle de chacun des acteurs ? Comment combiner le principe du contradictoire avec le respect du secret médical ? Ce « questions réponses », qui s'adresse aux conseils des prud'hommes et aux médecins-inspecteurs désignés comme experts, répond aux principaux points techniques et juridiques propres au traitement de ce contentieux des avis du médecin du travail.

La procédure et son objet (article L. 4624-7 du code du travail)

► Qui peut contester ?

L'employeur.

Le salarié, quel que soit le statut de son contrat (CDI, CDD, intérim), même en période d'essai ou en formation.

► Pourquoi le médecin du travail n'est-il pas défendeur à la contestation ?

Le Conseil des Prud'homme (CPH) n'est compétent que pour trancher les litiges opposant les parties au contrat de travail (article L.1411-1 du code du travail).

La contestation ne tend pas à faire juger un manquement aux règles de l'art

du médecin du travail à l'origine de l'avis mais à obtenir un **nouvel avis technique**. En conséquence, le médecin du travail n'est pas partie au litige.

► **L'objet de la contestation ? Quels sont les éléments de l'avis du médecin du travail pouvant être contestés devant le conseil des prud'hommes ?**

La contestation porte sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale (article L.4624-7 du code du travail).

Concrètement, le salarié ou l'employeur peut contester, devant le CPH, les déclarations d'aptitude pour les salariés affectés à un poste à risque (L.4624-2) les aménagements de poste ou temps de travail recommandés (L.4624-3), les constats d'inaptitude (L.4624-4).

Exemple 1 : Le médecin du travail préconise une chaise ergonomique. L'employeur conteste la nécessité d'une chaise ergonomique pour raison médicale (l'avis). La contestation relève de la formation des référés du conseil de prud'hommes.

En revanche, sont exclues du champ d'application de l'article L. 4624-7, les contestations :

- * sur le déroulé de la procédure d'aptitude/ou inaptitude (vices de procédure) ;
- * les contestations sans lien avec l'état de santé du salarié (impossibilité matérielle, coût économique ...)
- * l'origine professionnelle de l'inaptitude
- * le non-respect par l'employeur des préconisations du médecin du travail.

Ces dernières contestations relèvent du bureau de jugement du conseil de prud'hommes.

Exemple 2 : Le médecin du travail préconise une chaise ergonomique L'employeur refuse cet aménagement de poste ou déclare qu'il n'a pas la possibilité de le réaliser. Le salarié conteste l'absence de mise en œuvre des préconisations du médecin du travail et non l'avis lui-même.

Ces contestations relèvent de la procédure devant la formation de jugement ordinaire.

► **Le délai pour agir ? Quel point de départ ?**

La contestation des avis du médecin du travail doit être portée devant le conseil de prud'hommes, dans les 15 jours suivant leur notification. Passé ce **déla** de 15 jours, la contestation devant le CPH est irrecevable. Le dépassement du délai constitue une fin de non-recevoir. La partie négligente est forclosée dans son action.

« L'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude est transmis au salarié et à l'employeur par tout moyen leur conférant une date certaine » (article R4624-55 du code du travail).

Le médecin du travail est chargé de cette notification (lettre avec accusé de réception, remise en main propre contre récépissé ou envoi électronique...). Pour l'envoi électronique, c'est au juge qu'il appartient de déterminer si le moyen utilisé assure la datation de l'acte.

► **Quelle procédure ? Quelle formation du CPH ?**

La contestation est jugée selon la procédure accélérée au fond (article R4624-45 du CT), c'est-à-dire jugée devant la formation de référé du CPH (articles R1455-1 à R1455-4 du CT)

La procédure se déroule en deux étapes :

- une première audience qui rappelle l'objet du litige à l'issue de laquelle le CPH va ordonner une mesure d'instruction.
- une deuxième audience après le dépôt du rapport d'expertise.

► **Quelle est la nature de la décision à rendre ?**

La première ordonnance se contente d'ordonner une mesure d'instruction avant dire droit.

La deuxième ordonnance tranche le litige au fond. Cette décision se substitue à l'avis médical initial (article L.4624-7 du code du travail).

Elle est exécutoire par provision (article R. 1455-12 du code du travail).

► **Que recouvrent les termes « mesure d'instruction » visés au II de l'article L. 4624-7 ?**

En visant « toute mesure d'instruction », le législateur vise l'ensemble des mesures techniques prévues aux articles 232 et suivants du code de procédure civile et relevant de différents degrés de complexité (simples constatations, consultation, expertise).

► **Une telle mesure d’instruction est-elle obligatoire ?**

Une mesure d’instruction n’est pas obligatoire si les parties sont prêtes à se concilier ou si le juge estime que d’autres éléments médicaux produits aux débats permettent de trancher le litige sans nécessiter d’autres mesures. En outre, le II de l’article 4624-7 dispose que 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. C’est donc une possibilité, et non une obligation.

Néanmoins, en pratique, la contestation étant de nature médicale et relevant d’une spécialité médicale qu’est la médecine du travail, une mesure d’expertise devrait s’avérer indispensable pour éclairer le juge et donner lieu à un rapport écrit.

La décision judiciaire se substituant à l’avis initial du médecin du travail, elle a donc une nature mixte : médicale et juridique.

► **Le CPH peut-il se faire remettre le dossier médical en santé au travail et statuer au vu de ce dossier ?**

Non. Le dossier médical en santé au travail est couvert par le secret médical. Seul le médecin du travail y a accès ainsi que l’expert commis, avec le consentement du salarié.

► **Le juge prud’homal peut-il désigner une autre personne que le médecin-inspecteur du travail ?**

En cas d’indisponibilité ou de récusation du médecin-inspecteur territorialement compétent (par exemple si celui-ci a été consulté par le médecin du travail dans le cadre de l’article R. 4624-43 du code du travail), le conseil de prud’hommes peut désigner un autre médecin-inspecteur que celui territorialement compétent.

En cas de nouveau refus ou d’indisponibilité, le juge peut désigner un expert sur la liste des experts de la cour d’appel à condition qu’il dispose d’une qualification en médecine du travail (sans qu’il soit nécessaire qu’il figure dans la rubrique « médecine du travail » de la liste).

► **Qui est le tiers dont le médecin-inspecteur peut s’adjoindre le concours ?**

Ce tiers (un « sapiteur ») peut être aussi bien un médecin spécialiste que le médecin-inspecteur juge utile de consulter qu'un ingénieur de prévention. La seule condition réside dans le fait que le médecin-inspecteur ne peut consulter un tiers que dans une spécialité distincte de la sienne (article. 278 du code de procédure civile). Ces consultations ne font pas de ces tiers des co-experts nécessitant une nouvelle décision de la formation de référé.

► **Qui décide d'adjoindre un sapiteur à l'expert ?**

Seul l'expert est à même d'évaluer s'il a besoin d'un sapiteur pour répondre à une des questions posées dans la mission d'expertise. Si c'est le cas, il en informe le CPH, notamment en raison d'un surcoût généré par l'intervention de ce tiers dont les honoraires ne sont pas compris dans le tarif réglementé de l'expertise.

► **Quel est le rôle du médecin mandaté par l'employeur ? S'agit-il d'une obligation pour l'employeur ou d'une simple faculté ?**

Afin de concilier le respect du principe du contradictoire et le respect du secret médical, les éléments médicaux ayant fondé l'avis du médecin du travail pourront, si l'employeur le demande, être notifiés au médecin qu'il aura mandaté à cet effet.

Le médecin mandaté par l'employeur restant soumis au secret médical, il ne peut donc en aucune manière communiquer à son mandant, les informations concernant l'état de santé du salarié auxquelles il a accès dans le cadre de la procédure.

► **Le médecin du travail peut-il être entendu par le CPH ?**

Le médecin du travail n'est pas partie au litige.

Son audition n'est pas recommandée eu égard au respect du secret médical, mais le médecin inspecteur peut le contacter pour être éclairé sur des questions auxquelles le dossier médical en santé au travail ne répond pas. Au titre du contradictoire, le médecin inspecteur fait mention dans son rapport de la sollicitation du médecin du travail.

La mission d'expertise et son contenu (articles 264 à 284-1 du code de procédure civile)

► Qui désigner ?

Le médecin-inspecteur du travail territorialement compétent. Il est désigné nominativement. En pratique, il est recommandé au greffe du CPH de prendre attache avec la Direccte ou de consulter son [site internet](#), ou celui du ministère du travail ou du ministère de la justice, pour identifier les médecins-inspecteurs compétents sur le ressort.

► Le médecin-inspecteur désigné peut-il se faire récuser ?

Comme tout expert, le médecin-inspecteur désigné en qualité d'expert peut être récusé pour les mêmes causes que les juges (articles 234 et 341 du code procédure civile, article L.111-6 du code de l'organisation judiciaire) :

Si lui-même ou son conjoint a un intérêt personnel à la contestation,

- s'il est créancier, débiteur, héritier présomptif ou donataire de l'une des parties,
- s'il a précédemment conseillé l'une des parties,
- si il y a procès, lien de parenté, s'il existe un lien de subordination, d'amitié ou d'intimité notoire.

Si la personne à examiner est un parent, un proche, une personne vivant en communauté de vie ou d'intimité (concubinage, PACS), un collaborateur professionnel, un patient (article 105 du code de la santé publique).

► Le médecin inspecteur a-t-il des causes spécifiques de récusation ?

Oui, s'il est intervenu pour assister le médecin du travail dans le constat d'inaptitude objet de la contestation (article R4624-43 du code du travail).

► En dehors des cas de récusation, le médecin inspecteur peut-il refuser une mission d'expertise ?

Oui, en cas de surcharge de travail ponctuelle qui rend impossible l'exécution de sa mission dans les délais accordés.

► Comment réagir à une récusation ?

En pratique le greffe prend attache par mail ou téléphone auprès du médecin-inspecteur d'une autre région pour obtenir son accord de principe

sur sa désignation. Dans ce cadre, il semble opportun que les greffes des CPH puissent accéder à la liste nationale des médecins inspecteurs du travail. Le CPH prend une nouvelle ordonnance pour désigner nominativement un autre médecin-inspecteur que celui qui est territorialement compétent.

► **Qui définit la mission d'expertise ?**

C'est le CPH qui définit la mission d'expertise sous forme de questions. Le médecin inspecteur du travail est lié par ces questions et il y répond dans le respect des règles déontologiques prévues par le code de santé publique et du secret médical.

Attention : aucune question ne doit inciter à violer le secret médical.

Le médecin expert ne doit aucunement se placer sur le terrain juridique. Un modèle de mission d'expertise est mis en ligne sur le site du Ministère de la Justice pour sécuriser l'ordonnance de commission d'expert sur ce point.

► **L'expert peut-il refuser de répondre à des questions ?**

L'expert a la faculté de signaler dans son rapport qu'il n'est pas en mesure de répondre à la question posée :

- soit par ce qu'elle dépasse son champ de compétence,
- soit parce qu'elle lui impose de commettre une violation du secret médical et peut entraîner à son égard des poursuites disciplinaires et pénales (article 426-13 du code pénal)

► **Faut-il fixer un délai pour la remise du rapport ?**

Oui impérativement.

Un délai de trois mois est raisonnable sauf urgence particulière.

Ce délai court à compter de l'avis de consignation délivré par le greffe au médecin-inspecteur

En cas de difficulté pour respecter ce délai, celui-ci peut exceptionnellement solliciter du CPH une prolongation de ce délai

► **A quoi sert la consignation d'une provision sur frais d'expertise ?**

C'est une provision à valoir sur les frais d'expertise qui doit être aussi proche que possible de la rémunération de l'expert (article 269 du code de procédure civile). L'ordonnance avant dire droit précise le montant de la consignation et le délai dans lequel elle doit intervenir.

La consignation doit être ordonnée par le CPH, à défaut les opérations d'expertise ne peuvent débuter.

Dès que le greffe reçoit l'avis de consignation par la caisse des dépôts et consignation, il le transmet à l'expert désigné pour que celui-ci commence au plus vite les opérations d'expertise.

► **L'aide juridictionnelle est-elle possible en matière d'expertise ?**

Oui, l'aide juridictionnelle est possible en matière d'expertise.

Les frais couverts par l'aide juridictionnelle concernent tous les frais afférents aux instances, procédures ou actes pour lesquels elle a été accordée.

Le bénéficiaire de l'aide est dispensé du paiement, de l'avance ou de la consignation des frais.

Les frais occasionnés par les mesures d'instruction sont avancés par l'Etat (article 40 loi n°91-647 du 10 juillet 1991).

Les opérations d'expertise

► **Quel déroulé ?**

C'est l'expert désigné qui dirige et organise les opérations.

Il se fait remettre les pièces médicales contenues dans le dossier médical santé au travail tenu par le médecin du travail, avec l'accord du salarié. Le salarié peut s'opposer à cette communication, mais il n'échappera pas à l'examen médical par l'expert, éventuellement dans les conditions d'une télé expertise.

L'examen médical se fait sans la présence de l'employeur, mais éventuellement en présence du médecin mandaté par lui et d'un médecin conseil du salarié.

Le médecin mandaté se fait communiquer par l'expert les seuls éléments médicaux ayant fondé l'avis médical initial. Il peut y avoir un dialogue avec l'expert.

L'expert peut le cas échéant se déplacer sur site pour faire l'étude de poste, en présence des parties au litige et de leurs avocats, s'il y a lieu.

A l'issue des actes qu'il juge utiles à l'expertise, il reçoit les parties ensemble, éventuellement assistées de leur avocat, pour leur soumettre ses conclusions et recevoir leurs observations.

► **Le rapport d'expertise : comment combiner réponses à la juridiction et secret médical ?**

Le rapport d'expertise répond aux questions contenues dans la mission sans violer le secret médical : il donne les éléments d'information utiles sur le poste du salarié et ses contraintes et répond à la question de l'aptitude du salarié à occuper son poste, sans en expliciter les raisons médicales. Ses conclusions constituent un diagnostic actualisé sur la situation.

► **L'audience : comment concilier le principe du contradictoire et le respect du secret médical à l'audience post expertise ?**

Les parties au litige sont convoquées devant le CPH. La présence de l'expert n'est pas requise.

Il appartient au juge s'il souhaite poser de nouvelles questions à l'audience, de se limiter aux questions techniques en rapport avec le litige, dans le respect du secret médical.

► **La rédaction de la décision : comment combiner une décision qui tranche la contestation et le secret médical ?**

C'est une décision qui tranche le litige et va se substituer à l'avis médical initial.

La décision du juge doit donc (comme l'avis médical initial du médecin du travail) uniquement préciser si le poste contractuel tel qu'il est configuré et exercé est compatible avec l'état de santé du salarié, si des aménagements doivent, le cas échéant, y être apportés ou si le salarié est inapte à l'occuper. Le juge ne spécifie pas les raisons médicales constituant le support de la décision à intervenir sous peine de violer le secret médical.

► **Que se passe-t-il pour le salarié le temps de la procédure ?**

La saisine du CPH ne suspend pas le caractère exécutoire et impératif de l'avis initial du médecin du travail (article L.4624-6 du code du travail).

► **Comment se règlent les frais d'expertise ?**

Le CPH rend une ordonnance de taxe qui autorise l'expert à se faire remettre jusqu'à due concurrence les sommes consignées à la Caisse des dépôts et

consignations.

Le greffe du CPH transmet l'ordonnance de taxe à l'expert.