



Réforme de la procédure de contestation de l'avis d'inaptitude au travail

Actualité législative publié le **28/02/2018**, vu **2181 fois**, Auteur : [Droit social Rh](#)

La Loi Travail du 8 août 2016 (Loi N°2016-1088) et le décret du 27 décembre 2016 (décret N° 2016-1908) avaient profondément réformé le régime juridique de l'inaptitude au travail : fin de l'exigence de deux examens médicaux constatant l'inaptitude du salarié, alignement du régime de l'inaptitude professionnelle et non professionnelle, compétence du Conseil de Prud'hommes en matière de contestation des avis, propositions, conclusions ou indications émis par le médecin du travail,...

La Loi Travail du 8 août 2016 (Loi N°2016-1088) et le décret du 27 décembre 2016 (décret N° 2016-1908) avaient profondément réformé le régime juridique de l'inaptitude au travail : fin de l'exigence de deux examens médicaux constatant l'inaptitude du salarié, alignement du régime de l'inaptitude professionnelle et non professionnelle, compétence du Conseil de Prud'hommes en matière de contestation des avis, propositions, conclusions ou indications émis par le médecin du travail,...

Intervient ensuite le décret n°2017-1008 du 10 mai 2017 pour préciser les dispositions relatives aux contestations des décisions du médecin du travail.

Force était de constater que de nombreuses questions restaient en suspens.

C'est ainsi que l'Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail réforme à nouveau le régime juridique de l'inaptitude pour tenter de l'améliorer :

-d'une part, elle réduit le périmètre de recherche d'un poste de reclassement du salarié déclaré inapte (1);

-d'autre part, elle modifie les modalités de contestation des décisions du médecin du travail devant le Conseil de Prud'hommes (2).

La nouvelle procédure de contestation des avis nécessitait, pour son application, la publication d'un décret d'application. Ce décret d'application N° 2017-1698 du 15 décembre 2017 portant diverses mesures relatives à la procédure suivie devant le Conseil de prud'hommes est publié le 17 décembre 2017 au Journal Officiel. Ces nouvelles dispositions relatives aux contestations sont applicables aux instances introduites à compter du 1er janvier 2018.

1- Périmètre de recherche d'un poste de reclassement :

Auparavant, l'obligation de rechercher un reclassement se faisait au sein de l'entreprise ou des entreprises du groupe, y compris à l'international.

Depuis l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 22 septembre 2017, la recherche de reclassement doit être effectuée au sein de l'entreprise ou des autres entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Concernant la notion de groupe, c'est celle de l'article L. 2331-1 du Code du travail qui est ici retenue.

2- Contestation des décisions du médecin du travail

A compter du 1^{er} janvier 2017, les Conseils de Prud'hommes sont devenus compétents pour se prononcer sur la contestation des avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis du médecin du travail au détriment des médecins-inspecteurs du travail (Article L. 4624-7 ancien du Code du travail).

L'actuel article L. 4624-7 du Code du travail dispose :

“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, 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.-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.

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

Il ressort 3 éléments essentiels :

2.1. Le Conseil de Prud'homme reste toujours compétent en matière de contestation des décisions de nature médicale. Il a également la faculté de solliciter l'avis du médecin-inspecteur du travail pour l'éclairer.

L'employeur peut également demander qu'un médecin de son choix se fasse communiquer les éléments médicaux ayant fondés l'avis du médecin.

Enfin, il incombe au Président du Conseil de Prud'hommes de fixer la rémunération du médecin-inspecteur du travail (Article R. 4624-45-1 du Code du travail).

Désormais, l'obligation de désigner un médecin-expert qui avait été institué par la Loi Travail et le décret du 27 décembre 2016 a disparu.

2.2. L'article précité dispose également que la décision du Conseil de Prud'homme se substituera aux avis médicaux. Cela met fin aux hésitations de la Loi Travail qui prévoyait que le Conseil de Prud'hommes devait se prononcer uniquement sur les éléments de nature médicale et non sur les autres éléments.

2.3. La loi Travail prévoyait que la formation de référés pouvait décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante.

Désormais, 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.

L'objectif étant de ne pas dissuader le salarié qui souhaite contester son avis médical, mais il pourrait en pratique aboutir à faire peser sur le salarié pendant l'ensemble des honoraires et frais.

?Textes :

-Loi Travail n°2016-1088 du 8 août 2016

-Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016

-Décret n°2017-1008 du 10 mai 2017

-Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017

-Décret n°2017-1698 du 15 décembre 2017