



## Saisine prud'hommes formulaire

Par **Martine BUFFET**, le **19/10/2018** à **11:14**

Bonjour,

Je suis mise en inaptitude par le médecin du travail, je conteste le caractère non professionnel de cet avis(puisqu'il fait suite à une maladie professionnelle). Le document à déposer au conseil des prud'hommes me demande le nom de mon adversaire. Est-ce : la médecine du travail, le médecin du travail lui-même ou mon employeur (qui normalement n'est pas concerné par la contestation d du côté médical de l'avis)? Merci de votre réponse.

Par **P.M.**, le **19/10/2018** à **11:49**

Bonjour,

Le greffe devrait pouvoir vous renseigner mais c'est normalement la saisine en référé est pour une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel...

Cette expertise peut être mise à votre charge...

Il faudrait savoirs si le Médecin du Travail a mentionné précisément que l'inaptitude avait un caractère non professionnel sinon si vous avez essayé de le recontacter...

Par **Martine BUFFET**, le **19/10/2018** à **13:30**

Merci de votre réponse. Oui j'ai recontacté le médecin du travail qui justifie cet avis par un autre problème de santé que la maladie professionnelle, problème qui a été résolu par une intervention chirurgicale. Je vais donc demander le désignation d'un médecin-expert. Par contre j'ai lu sur d'autres sites que le greffe n'était pas là pour répondre aux interrogations des demandeurs et il me reste seulement 3 jours pour déposer ma requête...

Par **P.M.**, le **19/10/2018** à **16:39**

Le greffe n'est pas là pour apporter des réponses juridiques mais devrait pouvoir vous aider à remplir la demande de saisine...

Je vous conseillerais de vous y déplacer car avant la demande de désignation d'un médecin-expert cela devrait passer par le Médecin Inspecteur du Travail...

Par **miyako**, le **20/10/2018** à **22:00**

Bonsoir,

Depuis le 01 janvier 2018 ,le CPH n'a plus recours à un expert médical, mais au médecin inspecteur,il peut également désigné un autre MDT .Les délais peuvent être longs et les frais avancés par le demandeur ou partagés ,c'est le CPH qui décide .Cela sera compris dans les dépens.

Amicalement vôtre  
suji KENZO

Par **DRH juriste**, le **20/10/2018** à **23:29**

Bonsoir,

Je vous confirme que le CPH peut confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail (et non plus désigner un médecin expert) pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence. Celui-ci, peut, si nécessaire, s'adjoindre le concours de tiers. Votre "adversaire" est votre employeur, même si cela peut paraître bizarre. Le médecin du travail est seulement informé de la contestation par l'employeur, il n'est pas partie au litige. La contestation porte sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail qui reposent sur des éléments de nature médicale.

Un autre contentieux prud'homal pour contester une non reconnaissance du caractère professionnel est possible, toujours contre l'employeur, après le licenciement pour inaptitude. Mais vous avez intérêt à vous faire épauler par un avocat, ou un défenseur syndical, très compétent dans le domaine de l'inaptitude avant même de vous lancer.

Bien cordialement.

Par **DRH juriste**, le **20/10/2018** à **23:37**

Complément d'information :

La décision de choisir entre un licenciement pour inaptitude non professionnelle et un licenciement pour inaptitude professionnelle (bien sûr, s'il n'y a pas de reclassement possible) relève de votre employeur. C'est pourquoi une contestation est possible après un licenciement. Rappelez à votre employeur, sans attendre un licenciement, que votre inaptitude fait suite à une maladie professionnelle et que votre inaptitude est professionnelle, en gardant la preuve de cette information. Il ne pourra pas dire qu'il l'ignorait.

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **21/10/2018** à **11:07**

Bonjour,

Même si les textes ont changé au 1er avril 2018, le Conseil de Prud'Hommes peut d'abord confier toute mesure d'instruction au Médecin Inspecteur du Travail lequel peut s'adjoindre le

concours d'un tiers donc d'un médecin-expert...

Je ne crois pas qu'il soit prévu d'assigner l'employeur ou lorsque c'est celui-ci qui est à l'origine de la demande, le salarié...

Je rappelle les dispositions de l'[art. L4624-7 du Code du Travail](#) :

[citation]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 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 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.[/citation]

Par **DRH juriste**, le **21/10/2018 à 22:08**

Si ce n'était pas contre l'employeur (lorsque le salarié engage le contentieux prud'homal), contre qui cela pourrait-il être ? Le législateur a pris soin de préciser que "Le médecin du travail, informé de la contestation par l'employeur, n'est pas partie au litige." Puisqu'il n'y a pas d'exception à la règle générale (ce qui aurait pu se concevoir), il faut se référer à la règle générale.

Pour savoir, il suffit de lire cet article :

"Article L 1411-1 du code du travail :

Le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient.

Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti."

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **21/10/2018 à 22:34**

Le fait de confier une mesure d'instruction ne me semble pas impliquer que la procédure soit contre l'employeur ou le salarié suivant qui en fait la demande...

Par **DRH juriste**, le **22/10/2018** à **20:49**

Le salarié ne demande pas au conseil de prud'hommes de confier une mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail. La version de la législation applicable en 2017 qui prévoyait que le demandeur demandait la désignation d'un médecin-expert a disparu au 1er Janvier 2018 pour laisser place à une rédaction laissant moins d'ambiguïté :

- 1) Le salarié (ou l'employeur) engage une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail.
- 2) Le Conseil de prud'hommes prend une décision qui se substitue aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications contestés. C'est lui qui juge s'il a besoin de faire appel à une instruction par le médecin inspecteur du travail pour être éclairé (en pratique, on peut penser que les CPH le feront systématiquement).

Derniers points qui montrent bien qu'il s'agit d'un contentieux salarié / employeur :

- 1) Le médecin du travail est informé de la contestation par l'employeur. Comment l'employeur le pourrait-il, s'il n'était pas concerné par le contentieux ?
- 2) « 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 ». On voit bien que l'employeur est impliqué dans le contentieux (il peut se faire assister par un médecin) !
- 3) « 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... ». Il y a bien deux parties, dont une sera considérée comme perdante ! Même si l'origine du différend entre l'employeur et le salarié est la décision du médecin du travail (un tiers payé par l'employeur), l'employeur est tenu de suivre l'avis de médecin du travail et le salarié n'est pas d'accord, donc il y a un contentieux entre les deux parties.

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **22/10/2018** à **21:43**

Bonjour,

Je ne sais pas si lorsque c'était la version précédente du texte qui était applicable vous nous auriez dit que la procédure n'avait pas à être engagée contre l'employeur lorsque c'est le salarié qui est demandeur ou inversement...

Je lis : "Le conseil de prud'hommes peut confier toute mesure d'instruction" c'est donc bien suite à la contestation du salarié ou de l'employeur portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale et à la demande émise...

On peut penser ce que l'on veut mais personnellement, je ne me substituerais pas aux conseil de Prud'Hommes et à la législation qui laisse le choix en fonction du pouvoir d'appréciation de la Juridiction...

Dans la présente procédure lorsque la contestation était portée par l'intermédiaire de l'Inspecteur du Travail, même si elle est à oublier, la Jurisprudence considérait que le salarié n'était pas obligé de prévenir l'employeur de sa démarche, donc, je serais beaucoup moins affirmatif que vous même si votre certitude vous paraît imparable car l'employeur pourrait être mis au courant de la procédure sans pour autant être "l'adversaire" du salarié et il est bien

évident que si c'est lui qui porte la contestation, il est au courant...

Je me garderais aussi de décider de la Jurisprudence avant qu'elle ne soit créée car il arrive que le législateur soit imprudent et imprécis dans les textes qu'il promulgue, la preuve à votre avis sur le texte précédent changé à effet du 1er janvier 2018 puis au bout de 3 mois...

Vous avez une vision, fonctions obligent, qui me semble orientée lorsque vous soulignez que le Médecin du Travail est payé par l'employeur car il me semble normal que ce soit celui qui organise et choisit l'organisme qui le paie...

Par **DRH juriste**, le **22/10/2018** à **23:18**

Bonsoir,

J'observe que vous n'avez pas répondu à cette question : Si ce n'était pas contre l'employeur (lorsque le salarié engage le contentieux prud'homal), contre qui cela pourrait-il être ?

Bien évidemment, si le conseil de prud'hommes confie toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail, c'est parce qu'il a été saisi. Ce que j'ai dit, c'est que le salarié (ou l'employeur) n'a pas à en faire la demande. La saisine du conseil de prud'hommes porte sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail.

Quand le recours s'exerçait auprès de l'inspecteur du travail, la contestation de sa décision relevait d'un recours hiérarchique ou d'un contentieux administratif (la décision administrative de l'inspecteur étant contestée). Rien à voir avec un contentieux prud'homal.

Je n'ai jamais remis en question le fait que le médecin du travail soit payé par l'employeur, j'ai simplement rappelé ce fait pour montrer que le médecin du travail est salarié ou prestataire de service pour l'employeur, donc lié par contrat avec lui. De ce fait cela justifie que vis à vis du salarié (du fait de l'incidence sur le contrat de travail), l'employeur soit "responsable" de l'avis.... du médecin du travail. Ceci d'autant plus que le médecin du travail "n'est pas partie au litige".

Je pense avoir suffisamment exposé ma réponse à la demande de Martine BUFFET, qui voulait savoir qui elle devait indiquer comme adversaire, sur le formulaire de saisine des prud'hommes.

PM, j'imagine que vous trouverez un mot à ajouter pour qu'il soit le dernier, puisque vous détectez qu'un autre intervenant que vous apporte une réponse.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **22/10/2018** à **23:43**

Un recours à la Justice n'implique pas fondamentalement qu'il soit dirigé contre un adversaire comme j'ai déjà répondu...

Je n'ai cité l'ancienne procédure auprès de l'Inspection du Travail que pour indiquer que l'employeur n'avait pas à en être averti, je n'ai jamais dit qu'elle était comparable...

Si le Médecin du Travail est salarié ou prestataire de service pour l'employeur c'est dans un

cadre d'indépendance pratiquement totale et je ne pense pas que l'on puisse dire que l'employeur est responsable de son avis c'est pour cela d'ailleurs qu'il ne peut pas se faire communiquer directement les documents médicaux...

Je vois que vous commencez à être désobligeant en indiquant que je veux avoir le dernier mot et que détesterais qu'un intervenant apporte une réponse mais c'est cependant ce que vous faites en train de faire à mon encontre mais figurez-vous que vous n'êtes plus dans votre bureau face à un salarié subordonné qui doit se taire parce que vous lui en donnez l'ordre et que vous êtes sur un forum...

Je n'ai même pas besoin de vous demander de me permettre d'attendre ce que la jurisprudence pourrait décider et dans un premier temps de savoir si la salariée est obligée d'indiquer un adversaire sur le formulaire...

Par **P.M.**, le **23/10/2018** à **08:22**

Bonjour,

Après consultation du formulaire de Requête aux fins de saisine du Conseil de Prud'hommes par un salarié et sa notice, il semble qu'il faille indiquer un adversaire, suivant le terme utilisé, donc l'employeur lorsque c'est la salariée qui est demandeur de contestation des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail (référé)...