

Article L4624-7 du Code du travail - Visite d'information et de prévention

Date de mise à jour : 1 Juin 2022

Notre analyse

Le salarié ou l'employeur ont la possibilité de contester les avis, propositions, conclusions écrites ou indications du médecin du travail. Pour cela, il doit saisir le Conseil des prud'hommes d'une procédure accélérée au fond. Cette contestation peut porter uniquement sur des éléments de nature médicale.

Le médecin du travail est informé de la contestation, mais il n'est pas parti au litige devant cette juridiction. C'est à l'employeur de l'informer.

Puisqu'il s'agit d'une contestation portant sur des éléments de nature médicale, le Conseil de prud'hommes peut demander au médecin inspecteur du travail compétent géographiquement une mesure d'instruction. Cette mesure a pour objectif d'éclairer la juridiction sur les questions de fait relevant du médical. A ce titre, il peut également être appuyé par un tiers.

L'employeur peut demander à ce que ces éléments médicaux soient notifiés au médecin que l'employeur a mandaté. Le salarié doit être informé lorsque cette notification est effectuée.

Le Conseil de prud'hommes peut prendre la décision de ne pas faire peser, tout ou partie, des honoraires et frais d'expertise sur la partie perdante. Cette décision doit être motivée et il ne faut pas que l'action en justice ait été dilatoire ou abusive.

Article L4624-7 du Code du travail - Visite d'information et de prévention

I. Le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes selon la procédure accélérée au fond 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, à l'exception des données recueillies dans le dossier médical partagé en application du IV de l'article L. 1111-17 du code de la santé publique, 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.

Des outils utiles à la mise en oeuvre



La reconnaissance de
l'inaptitude médicale et ses
conséquences - Ministère
du travail

Cliquez ici pour accéder à cet outil



Quelle est la fréquence des
visites médicales
obligatoires ?

Cliquez ici pour accéder à cet outil



Visites médicales : qui
décide de leur fréquence ?

Cliquez ici pour accéder à cet outil



Qui prend rendez-vous
avec la médecine du travail
?

Cliquez ici pour accéder à cet outil