

LES CONTESTATIONS DES AVIS D'APTITUDE OU D'INAPTITUDE DES MÉDECINS DU TRAVAIL ÉVOLUTION RÉCENTE DE LA RÉGLEMENTATION ET IMPLICATIONS SUR LES PRATIQUES MÉDICALES

Nathalie PENNEQUIN

ÉVOLUTION DE LA RÉGLEMENTATION

TEXTE EN VIGUEUR JUSQU'AU 8 AOÛT 2016

L'avis d'aptitude ou d'inaptitude est contestable par les deux parties : salarié et employeur. La contestation se fait auprès de l'inspection du travail qui rend un avis après consultation du médecin inspecteur du travail ; cet avis se substitue à celui du médecin.

- ♦ Jusqu'au 30 août 2015 (Loi Rebsamen) le texte ne prévoit pas que celui qui conteste en informe l'autre partie.
- ♦ Jusqu'au 22 septembre 2016, le texte ne prévoit pas que le médecin du travail soit prévenu par celui qui conteste mais le médecin du travail découvrirait très souvent la contestation lors de sa sollicitation par le médecin inspecteur lorsque le poste n'était pas vacant ! (L.4624-8 article du Code du travail prévoyant le transfert du dossier médical au MIRT).

Comme les textes ne précisait pas la nature de la contestation portée devant l'inspecteur du travail, l'employeur pouvait contester un avis pour des motifs d'ordre non médicaux :

- ♦ incompatibilité entre les restrictions libellées par le médecin du travail et l'activité professionnelle du salarié (motif de contestation de l'employeur très fréquent pour obtenir un avis d'aptitude sans aménagement) ;
- ♦ un avis d'inaptitude en arguant du non-respect de la procédure pour éviter un licenciement.

Le salarié pouvait contester un avis plus facilement sans envisager la question des frais encourus par une pro-

cédure judiciaire avec parfois nécessité de recourir à un avocat.

- ♦ Avant la loi Rebsamen : article L.4624-1, « Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs.

L'employeur 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.

En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail. »

- ♦ Après la loi Rebsamen de 2015 du 30 août 2015 « En cas de difficulté ou de désaccord, l'employeur ou le salarié peut exercer un recours devant l'inspecteur du travail. **Il en informe l'autre partie.** L'inspecteur du travail prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail. »

MODIFICATION DE LA PROCÉDURE PAR LA LOI TRAVAIL DITE EL KHOMRI (8 AOÛT 2016) : changement de paradigme, la procédure devient judiciaire !

- ♦ Renvoi de la procédure au conseil des prud'hommes.
- ♦ Éviction de l'inspection du travail et de l'inspection médicale du travail pour la demande d'avis : le médecin inspecteur peut être simplement consulté en cas de saisine au fond et non en référé.

- ♦ Modification de la nature de la contestation : introduction des « éléments de nature médicale » et donc du recours à un médecin expert par la partie qui conteste ; les honoraires sont à la charge de celui qui conteste ou non.
- ♦ Élargissement plus net de la portée de la contestation : celle-ci ne concerne plus seulement les avis et propositions de mesures individuelles par les médecins du travail mais également, les « conclusions, propositions écrites ou indications émises par le médecin du travail ». Cela anticipe l'arrêté du 16 octobre 2017 portant sur les avis d'aptitude et attestations de suivi pour les salariés classés en catégorie de suivi VIP, visite d'information et de prévention : « ...Enfin, en application de l'article L.4624-3, à l'issue de toute visite réalisée par le médecin du travail (à l'exception de la visite de pré-reprise), celui-ci peut remettre au travailleur un document conforme au modèle figurant à l'annexe 4 préconisant des mesures d'aménagement de poste, qui accompagnera selon les cas soit l'attestation de suivi, soit l'avis d'aptitude remis à l'issue de la même visite. Il peut enfin être délivré par le médecin du travail après une première visite, dans l'attente de l'émission d'un avis d'inaptitude... »
- ♦ L'objet de la saisine du conseil de prud'hommes est de lui demander de désigner un médecin expert (sur une liste d'expert établie près la cour d'appel) afin que ce dernier statue sur les éléments de nature médicale justifiant l'avis du médecin du travail.
- ♦ Par défaut, les frais d'expertise sont à la charge de la partie perdante sauf décision contraire du conseil des prud'hommes.
- ♦ La décision du conseil de prud'hommes, prise sur la base du rapport du médecin expert, se substitue à la décision (et non plus l'avis car plus large) du médecin du travail.

En raison de la quasi inexistence de médecins experts en santé au travail (aucun en Île-de-France par exemple) et le peu d'effet de l'appel aux médecins du travail à candidater comme expert en mai 2017 par le Conseil de l'Ordre, la loi sera rectifiée par les ordonnances Macron qui remplacent la désignation d'un médecin-expert par celle d'un médecin-inspecteur du travail chargé de réaliser des mesures d'instruction.

Il semble difficile de concilier respect du secret de la vie privée du salarié et recours à un médecin expert dans cette nouvelle procédure : « la principale disposition transgressive des dispositions de l'article L.1110-4 du Code de la santé publique par la loi travail est liée au nouveau mode de contestation des préconisations du

médecin en matière d'aménagement de poste, de changement de poste ou d'inaptitude.

La nouvelle procédure dans le cadre des prud'hommes est une procédure contradictoire ce qui implique que toutes les parties aient connaissance des pièces. Or cette nouvelle procédure prévoit l'intervention d'un médecin expert lequel remet, après examen, un rapport d'expertise qui a pour fonction d'analyser la pertinence des conclusions du médecin du travail au regard de cet examen. Ce rapport est remis aux deux parties ce qui constitue une transgression des règles du secret alors qu'aucune disposition ne l'autorise... » Alain Carré.

MODIFICATION DE LA PROCÉDURE PAR LES ORDONNANCES MACRON ET LEURS DÉCRETS D'APPLICATION EN 2017

« Dans sa nouvelle version l'article L.4624-7 du Code du travail, issue de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de 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 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. À 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 ».

Tout d'abord, sont contestables les avis, les propositions écrites, les indications ou conclusions émis par le médecin du travail, reposant sur des éléments de nature médicale. Ainsi, *a contrario* de la rédaction antérieure de l'article L.4624-7 du Code du travail, ce ne sont plus les éléments de nature médicale qui sont contestables mais bien les documents remis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale. Ces documents concernent les avis (d'aptitude, d'inaptitude) mais également les écrits constituant des propositions, indications ou conclusions écrites émises par le médecin du travail. Cela permet, *a priori*, d'exclure de la contestation les attestations de suivi émises par le médecin du travail ne reposant sur aucun élément de nature médicale :

COMPARAISON DES LIBELLÉS

LOI TRAVAIL 8 AOÛT 2016

« 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... »

ORDONNANCE MACRON DU 22 SEPTEMBRE 2017

« 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... »

TEXTE MODIFIÉ LE 15 DÉCEMBRE 2017

« En cas de contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail... »

Réintroduction du recours possible au médecin inspecteur du travail pour la demande d'avis et suppression du recours systématique au médecin expert :

- ♦ Le conseil de prud'hommes pourra toujours recourir à un médecin expert mais de manière facultative. À la place, l'autorité judiciaire pourra décider (ou non) de recourir aux compétences du médecin inspecteur du travail en lui confiant « toute mesure d'instruction lui permettant de l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence ». Il devra s'agir du médecin inspecteur « territorialement compétent » sauf à ce que ce dernier ne soit pas disponible ou ait été récusé, auquel cas le conseil de prud'hommes pourra désigner un autre médecin inspecteur du travail.
- ♦ Précision de la place du médecin du travail qui « ne fait pas partie du litige » dans la procédure.
- ♦ Il n'est plus question de saisine sur le fond (comme cela avait été évoqué dans la loi travail) mais uniquement de référé.

LES MÉANDRES JURIDIQUES DES MODIFICATIONS DE LA PROCÉDURE

À partir de 2010, il y a vacance de postes de médecin inspecteur dans plusieurs régions, les médecins inspecteurs ne peuvent pas instruire tous les dossiers de contestation (plusieurs centaines par an en Île-de-France), de ce fait, les inspecteurs du travail sont dans l'incapacité d'émettre un avis.

Le remplacement de l'inspection du travail par le conseil de prud'homme, la judiciarisation de la procé-

sure de contestation des avis et écrits des médecins du travail ont induit une situation très inégalitaire pour le salarié moins armé pour se défendre en justice que l'employeur et ont sorti les contestations du champ de la mission d'ordre public social.

Dès la présentation du texte à l'Assemblée nationale, la nouvelle procédure a fait l'objet de vifs débats parlementaires. D'emblée, l'efficacité de la réforme fut largement décriée tant au regard de ses principes fondateurs (transfert de la compétence au conseil de prud'hommes et caractère onéreux de la procédure) que des difficultés pratiques liées à sa mise en œuvre.

Avant 2016, l'inspecteur du travail en charge de ce contentieux ne disposait d'aucune compétence médicale lui permettant d'apprécier seul l'aptitude ou l'inaptitude d'un salarié à occuper son poste de travail : il ne pouvait donc que suivre les préconisations du médecin inspecteur du travail qu'il devait consulter.

Le conseil de prud'hommes, intervenant désormais à la place de l'inspecteur du travail, ne dispose pas non plus de compétence en matière médicale ; il doit donc également recourir à l'avis d'un tiers spécialiste en désignant un médecin-expert inscrit sur les listes d'experts près la cour d'appel (correction par les ordonnances Macron du fait de l'absence d'experts en santé au travail).

La nécessité de recourir à un médecin expert a vite été confrontée au principe de réalité de la quasi inexistence de médecins experts en santé au travail près les tribunaux d'où l'idée de revenir au recours du médecin inspecteur du travail mais en tant que médecin expert dans le cadre d'une activité rémunérée.

« Le président du conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés fixe la rémunération du médecin inspecteur du travail conformément au IV de l'article L.4624-7. »

La loi permet néanmoins à l'employeur d'avoir recours à un médecin expert pour obtenir des informations médicales : « 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 ». Dans quel but si ce n'est d'avoir accès directement aux éléments médicaux par ce médecin mandaté par lui, même si il est en théorie interdit au médecin mandaté de « communiquer les pièces médicales ».

D'autant plus que l'employeur ne peut pas contester des éléments de nature médicale dont il n'a en théorie pas connaissance sans l'intervention d'un expert (le chien se mord la queue), si ce n'est en invoquant l'exis-

tence d'un **doute légitime** sur les éléments médicaux ayant justifié certains avis ou préconisations.

CONSÉQUENCES DE LA NOUVELLE PROCÉDURE DE CONTESTATION SUR LES DEUX PARTIES AU LITIGE

Depuis janvier 2017, le nombre de contestations a diminué (but probablement recherché par le législateur), la grande majorité des contestations émane des employeurs qui ont les moyens de se faire aider par des juristes et qui n'ont pas peur de devoir payer les frais d'expertise. Le délai de quinze jours au lieu des deux mois et les frais d'expertise peuvent dissuader les salariés de contester.

La question posée par l'assertion « éléments de nature médicale » seuls contestables n'est pas résolu par les ordonnances de 2017 : comment l'employeur peut-il avoir légalement accès à ces éléments sans lesquels il ne peut contester les écrits ou avis du médecin du travail ?

L'employeur peut faire pression sur le salarié en s'entourant de juristes et en lui faisant craindre de devoir payer les frais d'une expertise qu'il n'a pas demandée ; le salarié n'aura d'autre choix que de retourner voir le médecin du travail afin de déconstruire l'aménagement de poste, objet du litige.

De même, les contestations de l'employeur sur les aménagements de poste seront possiblement dissuasifs pour les autres salariés sur la construction à venir des aménagements de poste avec le médecin du travail.

IMPLICATIONS SUR LES PRATIQUES DES MÉDECINS DU TRAVAIL

Le problème posé par la transmission des données médicales confidentielles reste entier.

AVIS DU CNOM DU 26 JUILLET 2018

Sur la communication d'informations du médecin du travail au médecin expert

Seule la loi peut délier un médecin du secret professionnel auquel il est tenu par les articles L.1110-4 et R.4127-4 du Code de la santé publique et sous les peines prévues à l'article 226-13 du Code pénal. Or, l'article L.4624-7 du Code du travail n'a pas prévu de dérogation au respect du secret médical.

Le médecin inspecteur du travail intervient dans cette procédure **comme expert** et non dans ses missions de médecin inspecteur. Dans ces conditions les règles de communication du dossier médical prévues entre mé-

decins du travail et médecins inspecteurs du travail à l'article L.4624-8 du Code du travail ne s'appliquent pas ici.

Le médecin du travail devra donc :

- ♦ informer le salarié de la demande de l'expert,
- ♦ lui adresser les documents en rapport avec la contestation qu'il est susceptible de communiquer et,
- ♦ obtenir son autorisation écrite pour les envoyer à l'expert.

Sur la communication d'éléments médicaux du médecin expert au médecin mandaté par l'employeur

Les éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail ne peuvent être communiqués que par le médecin expert au médecin mandaté par l'employeur.

Au-delà de la simple information prévue par la loi, le médecin expert devra obtenir le consentement à cet envoi.

Sur la communication de pièces ou d'informations par le médecin mandaté par l'employeur

Le médecin mandaté par l'employeur, s'il a accès en vertu de la loi et de son mandat à des informations médicales, ne peut en aucun cas communiquer à l'employeur ni à quiconque les pièces médicales ou les informations dont il a eu connaissance... »

Réponse d'Alain Carré : « ...*Nous vous informons que nous déplorons cette nouvelle procédure, initiée par la mandature précédente, quelles que soient ses modalités. En effet elle se substitue à une procédure éprouvée qui impliquait l'expertise du médecin inspecteur du travail, seul habilité à avoir accès au dossier médical, avec l'accord du salarié (article L.4624-8 du Code du travail), et la décision administrative de l'Inspection du Travail, sans référence aux éléments médicaux...*

Nous prenons bonne note de vos conseils en matière de secret professionnel, toutefois, nous estimons que ce que vous recommandez, avant transmission des éléments médicaux au médecin expert, c'est-à-dire le recueil de l'autorisation du patient, n'est pas complètement pertinent, non seulement au regard du caractère absolu de ce secret pour un médecin, mais aussi de la situation particulière en médecine du travail dans laquelle le patient n'a pas le choix du praticien. Par conséquent, nous contestons que le juge prud'homme ait compétence pour délier un médecin de cette obligation. Tout au plus le juge pourrait-il proposer au patient de fournir les éléments médicaux le concernant. [...] »

La réponse du CNOM sur la possibilité de délier le médecin du travail de son obligation de secret est surprenante et ne répond pas à toutes les interrogations déontologiques posées par le texte de loi dans ses divers remaniements.

La réponse du CNOM n'est pas de nature à sécuriser les médecins du travail qui seront confrontés à des demandes pressantes de transmission de données médicales.

On peut craindre une incitation des médecins du travail à l'autocensure en termes d'aménagement de poste pour éviter la judiciarisation des conflits entre salarié et employeur.

EN CONCLUSION

La nouvelle procédure de contestation des écrits du médecin du travail n'est pas satisfaisante car :

- ◆ constitue un abandon de la fonction régaliennne de protection de la santé au travail au profit du ca-

ractère privé contractuel de la gestion de la santé et de la sécurité, c'est-à-dire la substitution de la prévention de toute altération par celle de toute atteinte à la santé et ceci dans un contexte jurisprudentiel de transformation de « l'obligation de sécurité de résultat » de l'employeur en « obligation de sécurité » formelle ;

- ◆ laisse le médecin du travail dans l'insécurité juridique sur la question de la transmission de données médicales au médecin expert ;

- ◆ laisse planer un doute sur l'accès par l'employeur aux données médicales du salarié par le biais du médecin mandaté ;

- ◆ en donnant toute latitude au conseil des prud'hommes de recourir ou non au médecin inspecteur du travail et/ou à un médecin expert autre, risque d'aboutir à des conclusions très variables selon la juridiction, sources d'inégalités de traitement ;

- ◆ place le salarié dans une situation inégalitaire par rapport à l'employeur sur la question des moyens.



RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES ET LÉGISLATIVES

- ◆ CARRÉ Alain, *Les travailleurs ont-ils droit au respect du secret des informations concernant leur vie privée ? Le secret médical s'applique-t-il à la santé au travail ?*, juin 2017
- ◆ CARRÉ Alain, *Avis du SMTIEG-CGT du 7 août 2018*
- ◆ DESAINT Benjamin, *Reste-t-il un recours à l'employeur contre les avis des médecins du travail ?*, 19 septembre 2017
- ◆ GILLARD Audrey, *Procédure de contestation des avis d'aptitude applicable à partir du 1^{er} janvier 2018*, ed. Tissot
- ◆ Avis du CNOM du 6 juillet 2018

Loi travail du 8 août 2016 – Art. L.4624-7.-I. – « 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.

II.-Le médecin-expert peut demander au médecin du travail la communication du dossier médical en santé au travail du salarié prévu à l'article L.4624-8, sans que puisse lui être opposé l'article 226-13 du Code pénal.

III.-La formation de référé ou, le cas échéant, le conseil de prud'hommes saisi au fond peut en outre charger le médecin inspecteur du travail d'une consultation relative à la contestation, dans les conditions prévues aux articles 256 à 258 du Code de procédure civile.

IV.-La formation de référé peut décider de ne pas mettre les frais d'expertise à la charge de la partie perdante, dès lors que l'action en justice est pas dilatoire ou abusive. »

Article 226-13 Code pénal, Modifié par ordonnance n°2000-916 du 19 septembre 2000 - art. 3 (V) JORF 22 septembre 2000 en vigueur le 1^{er} janvier 2002 – « La révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000€ d'amende. »

Code de procédure civil

- ◆ **Article 256** – « Lorsqu'une question purement technique ne requiert pas d'investigations complexes, le juge peut charger la personne qu'il commet de lui fournir une simple consultation. »

- ◆ **Article R.1455-12, Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 -art 22 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail** – « À moins qu'il en soit disposé autrement, lorsqu'il est prévu que le conseil de prud'hommes statue en la forme des référés, la demande est portée à une audience tenue à cet effet aux jour et heures habituels des référés, dans les conditions prévues à l'article R.1455-9.

Elle est formée, instruite et jugée dans les conditions suivantes :

1° Il est fait application des articles 486 et 490 du Code de procédure civile ;

2° Le conseil de prud'hommes exerce les pouvoirs dont dispose la juridiction au fond et statue par ordonnance ayant l'autorité de la chose jugée relativement aux contestations qu'elle tranche ;

3° L'ordonnance est exécutoire à titre provisoire, à moins que le conseil de prud'hommes en décide autrement, sous réserve des dispositions de l'article R.1454-28.

Lorsque le conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés est saisi à tort, l'affaire peut être renvoyée devant le bureau de jugement dans les conditions prévues à l'article R.1455-8. »

Arrêté du 16 octobre 2017 fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'avis d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste :

« [...] Enfin, en application de l'article L.4624-3, à l'issue de toute visite réalisée par le médecin du travail (à l'exception de la visite de pré-reprise), celui-ci peut remettre au travailleur un document conforme au modèle figurant à l'annexe 4 préconisant des mesures d'aménagement de poste, qui accompagnera selon les cas soit l'attestation de suivi, soit l'avis d'aptitude remis à l'issue de la même visite. Il peut enfin être délivré par le médecin du travail après une première visite, dans l'attente de l'émission d'un avis d'inaptitude [...] »

Code du travail au 29 juillet 2018

Partie réglementaire/Quatrième partie : Santé et sécurité au travail/Livre VI : Institutions et organismes de prévention/Titre II : Services de santé au travail/Chapitre IV : Actions et moyens des membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail/Section 2 : Suivi individuel de l'état de santé du travailleur/Sous-section 8 : **Contestation des avis médicaux d'aptitude ou d'inaptitude.**

♦ **Article R.4624-45, Modifié par Décret n°2017-1698 du 15 décembre 2017 - art. 2 —**

« **En cas de contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications reposant sur des éléments de nature médicale émis par le médecin du travail mentionnés à l'article L.4624-7, le conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés est saisi dans un délai de quinze jours à compter de leur notification. Les modalités de recours ainsi que ce délai sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail.**

Le conseil de prud'hommes statue en la forme des référés dans les conditions prévues à l'article R.1455-12.

Le médecin du travail informé de la contestation peut être entendu par le médecin-inspecteur du travail

NOTA : Conformément à l'article 4 du décret n°2017-1698 du 15 décembre 2017, les présentes dispositions s'appliquent aux instances introduites en application de l'article L.4624-7 du Code du travail à compter du 1er janvier 2018. »

♦ **Article R4624-45-1, Modifié par Décret n°2017-1698 du 15 décembre 2017 - art. 2 —**

« La provision des sommes dues au médecin inspecteur du travail désigné en application de l'article L.4624-7 est consignée à la Caisse des dépôts et consignations.

Le greffe est avisé de la consignation par la Caisse des dépôts et consignations.

Le président du conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés fixe la rémunération du médecin-inspecteur du travail conformément au IV de l'article L. 4624-7.

La libération des sommes consignées est faite par la Caisse des dépôts et consignations sur présentation de l'autorisation du président de la formation de référé.

NOTA : Conformément à l'article 4 du décret n°2017-1698 du 15 décembre 2017, les présentes dispositions s'appliquent aux instances introduites en application de l'article L.4624-7 du Code du travail à compter du 1er janvier 2018 »

♦ **Article R.4624-45-2, Modifié par Décret n°2017-1698 du 15 décembre 2017 - art. 2 —**

« En cas d'indisponibilité du médecin-inspecteur du travail ou en cas de récusation de celui-ci, notamment lorsque ce dernier est intervenu dans les conditions visées à l'article R.4624-43, le conseil de prud'hommes statuant en la forme des référés peut désigner un autre médecin inspecteur du travail que celui qui est territorialement compétent.

NOTA : Conformément à l'article 4 du décret n°2017-1698 du 15 décembre 2017, les présentes dispositions s'appliquent aux instances introduites en application de l'article L.4624-7 du Code du travail à compter du 1er janvier 2018 »

Article L.1110-4 du Code de santé publique, Modifié par ordonnance n°2018-20 du 17 janvier 2018 - art. 2

« I.-Toute personne prise en charge par un professionnel de santé, un établissement ou service, un professionnel ou organisme concourant à la prévention ou aux soins dont les conditions d'exercice ou les activités sont régies par le présent code, le service de santé des armées, un professionnel du secteur médico-social ou social ou un établissement ou service social et médico-social mentionné au I de l'article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles a droit au respect de sa vie privée et du secret des informations la concernant.

Excepté dans les cas de dérogation expressément prévus par la loi, ce secret couvre l'ensemble des informations concernant la personne venues à la connaissance du professionnel, de tout membre du personnel de ces établissements, services ou organismes et de toute autre personne en relation, de par ses activités, avec ces établissements ou organismes. Il s'impose à tous les professionnels intervenant dans le système de santé.

II.-Un professionnel peut échanger avec un ou plusieurs professionnels identifiés des informations relatives à une même personne prise en charge, à condition qu'ils participent tous à sa prise en charge et que ces informations soient strictement nécessaires à la coordination ou à la continuité des soins, à la prévention ou à son suivi médico-social et social.

III.-Lorsque ces professionnels appartiennent à la même équipe de soins, au sens de l'article L.1110-12, ils peuvent partager les informations concernant une même personne qui sont strictement nécessaires à la coordination ou à la continuité des soins ou à son suivi médico-social et social. Ces informations sont réputées confiées par la personne à l'ensemble de l'équipe.

Le partage, entre des professionnels ne faisant pas partie de la même équipe de soins, d'informations nécessaires à la prise en charge d'une personne requiert son consentement préalable, recueilli par tout moyen, y compris de façon dématérialisée, dans des conditions définies par décret pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés. [...] »

IV.-La personne est dûment informée de son droit d'exercer une opposition à l'échange et au partage d'informations la concernant. Elle peut exercer ce droit à tout moment.

V.-Le fait d'obtenir ou de tenter d'obtenir la communication de ces informations en violation du présent article est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 € d'amende....

VI.-Les conditions et les modalités de mise en œuvre du présent article pour ce qui concerne l'échange et le partage d'informations entre professionnels de santé, non-professionnels de santé du champ social et médico-social et personnes ayant pour mission exclusive d'aider ou d'accompagner les militaires et anciens militaires blessés sont définies par décret en Conseil d'État, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés. »