

Contestation des avis et mesures du médecin du travail

Conseils pratiques en cas de contentieux prud'homal impliquant les SSTI avant le 1^{er} janvier 2018

Problématique

Pour rappel, **avant le 1^{er} janvier 2017**, la procédure de contestation des avis du médecin du travail relevait de la compétence de l'inspecteur du travail. L'article L. 4624-1 du Code du travail énonçait que :

« 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. Il peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi.

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. Il en informe l'autre partie. L'inspecteur du travail prend sa décision après avis du médecin inspecteur du travail. (...) ».

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (art. 102) relative à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels - dite loi « Travail » - a réformé la procédure de contestation des avis médicaux. En application du nouvel article **L. 4624-7** du Code du travail, **« les contestations des éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail devront désormais faire l'objet d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel, portée devant la formation de référé du conseil de prud'hommes territorialement compétent.**

Le demandeur à l'action prud'homale devra en informer le médecin du travail. »

L'entrée en vigueur de cette réforme était subordonnée à la parution d'un décret d'application.

C'est désormais chose faite avec la publication du décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016, publié au *Journal Officiel* du 29 décembre 2016. Les nouvelles règles sont applicables aux avis et mesures émis et notifiés depuis le **1^{er} janvier 2017**.

La présente note permet d'éclairer les SSTI sur les aspects pratiques de ce contentieux par lesquels ils pourraient être directement concernés. A noter qu'une autre note juridique évoque les règles régissant le contentieux prud'homal et les opérations d'expertise judiciaire.

On indiquera que **ni les Services de santé au travail, ni les médecins du travail**, ne sont parties à l'instance prud'homale, et de ce fait, ne devraient subir aucune charge financière inhérente à l'action, tout au long de la procédure devant cette juridiction.

La notion

On rappellera que c'est l'**article L. 4624-7 du Code du travail** créé par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (art. 102), complété notamment par les articles R. 4624-45 et D. 4625-34 du Code du travail issus du décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 précité, qui régit désormais le contentieux relatif aux écrits émis par le médecin du travail.

Le principe du référé expertise prud'homal est posé par l'article **L. 4624-7** du Code du travail créé par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, en cas de contestation **« des éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail. »**

Art. L. 4624-7 du Code du travail créé par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016
 « 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.**

I. - 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 n'est pas dilatoire ou abusive. »

Les SSTI doivent, notamment, au regard des nouvelles dispositions, être attentifs aux points suivants :

- la rédaction des avis et mesures du médecin du travail et les mentions portées sur ces avis ;
- leur implication dans la procédure prud'homale.

I. - Quelles sont les modalités et les délais de recours ?

Les dispositions du décret n° 2016-1908 du 27 décembre 2016 apportent des précisions sur les modalités et les délais de recours (C. trav., art. R. 4624-45 et D. 4625-34).

S'agissant des modalités, elles sont posées par les articles R. 4624-45 et D. 4625-34 du Code du travail :

Article R. 4624-45 du Code du travail

« En cas de contestation des **éléments de nature médicale** justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail mentionnés à l'article L. 4624-7, la formation de référé est saisie 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 ».

Article D. 4625-34 du Code du travail

« En cas de contestation d'un avis émis par le médecin du travail en application de l'article L. 4624-7, le **recours est adressé au conseil de prud'hommes dans le ressort duquel se trouve, l'établissement qui emploie le salarié.**

Le médecin inspecteur du travail saisi par le conseil de prud'hommes d'une consultation relative à la contestation est celui dont **la compétence géographique couvre le service de santé au travail de proximité.** »

S'agissant des délais de recours, le décret indique qu'en cas de contestation des éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail mentionnés à l'article L. 4624-7, la formation de référé doit être saisie dans **un délai de 15 jours à compter de leur notification.**

En revanche, aucune précision n'est apportée quant aux délais de contestation des éléments qui ne sont pas de nature médicale.

➤ **Quelle forme la notification des écrits du médecin du travail doit-elle revêtir ?**

Nous retiendrons que **le point de départ du délai de 15 jours**, pour la contestation des écrits du médecin, est leur notification et non pas la date de leur rédaction.

Les SSTI doivent être particulièrement vigilants sur le respect du formalisme réglementaire (en l'occurrence sur l'indication des mentions relatives aux modalités).

La notification à l'employeur

Elle implique la transmission des écrits du médecin du travail par **tout moyen conférant une date certaine**, c'est-à-dire les voies de transmission classiques, telles que LRAR, ou lettres remises contre décharge, ainsi que les transmissions par voie numérique.

La notification au salarié

Nous signalerons, ici, que l'ancien article R. 4624-7 du Code du travail, qui prévoyait la **remise au salarié** d'une fiche d'aptitude, à l'issue de chaque examen médical (à l'exception de l'examen de pré reprise), a été remplacé, notamment, par l'article R. 4624-55 du même code. Ce dernier prévoit désormais que « *l'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude **est transmis au salarié et à l'employeur par tout moyen conférant une date certaine*** ».

Ainsi, les avis ne seront pas systématiquement remis aux salariés à l'issue de la visite.

Nous indiquerons, ici, qu'en cas de leur remise en mains propres aux salariés, il est opportun de le faire contre décharge, pour des raisons de preuve.

Il est important de souligner que les mentions relatives aux modalités et aux délais de recours doivent figurer sur tous « *les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail visés par l'article L4624-7 du Code du travail* », et non plus seulement sur les fiches d'aptitude.

A défaut de la reproduction des mentions sur les écrits évoqués, le délai serait inopposable, c'est-à-dire qu'il ne commencerait pas à courir. En pratique, ces écrits pourraient purement et simplement retranscrire les articles L. 4624-7, R. 4624-45, D. 4625-34 du Code du travail régissant le contentieux relatif aux écrits émis par le médecin du travail.

Exemple de libellé envisageable à reproduire sur les écrits du médecin du travail

Article L4624-7 du Code du travail

« 1.-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. (...).

Article R. 4624-45 du Code du travail

« En cas de contestation des éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications **émis par le médecin du travail** mentionnés à l'article L. 4624-7, la formation de référé est saisie dans un **déla**i 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.**»

Article D. 4625-34 du Code du travail : « En cas de contestation d'un avis émis par le médecin du travail en application de l'article L. 4624-7, le recours est adressé au conseil de prud'hommes dans le **ressort duquel se trouve, l'établissement qui emploie le salarié....** »

II. - Quelles sont les parties au procès prud'homal ?

Les parties au procès prud'homal sont **l'employeur et le salarié**, la compétence prud'homale étant dédiée aux conflits relatifs **au contrat du travail de droit privé, et ce en application des articles L. 1411-1 et suivants du Code du travail.**

L'article L. 4624-7 du Code du travail ne déroge pas à cette règle, précisant que le salarié ou l'employeur peuvent contester les écrits du médecin du travail, **ce dernier étant simplement informé de la procédure par le demandeur.**

En dépit de la clarté des textes sur ce point, plusieurs Conseils de Prud'hommes ont récemment été saisis de demandes dirigées contre des médecins du travail et/ou des Services de santé du travail interentreprises, soit en leur qualité de défenseurs (ou codéfenseurs), soit en qualité de parties intervenantes.

Dans ces cas, on soulignera que ces demandes doivent être déclarées irrecevables par le Conseil de Prud'hommes et les SSTI doivent impérativement demander leur mise hors de cause, tant pour eux, en leur qualité d'employeur, que pour leurs médecins indûment convoqués.

En pratique, une telle demande doit être impérativement formulée par écrit, mais, selon le cas, elle devra ou pas être soutenue à l'audience (cf. infra, p. 9, un exemple d'argumentaire pouvant être soulevé). Le recours à un avocat n'est pas obligatoire.

On rappellera, ici, que la DGT, dans un courrier du 3 février 2017, diffusé aux DIRECCTE, aux responsables de Pôle Travail, et aux médecins-inspecteurs du travail, reproduit ci-après, a attiré leur attention sur ce point, en préconisant aux médecins du travail et aux Services de santé du travail interentreprises de ne pas se présenter, ni de se faire représenter aux audiences, lorsqu'ils sont convoqués.

Elle a, en revanche, conseillé « d'écrire, dans les plus brefs délais au Conseil de Prud'hommes, avec une copie aux parties à l'instance, pour soulever l'irrecevabilité d'une telle mise en cause. »

Ainsi, l'irrecevabilité des demandes et de mise en cause des médecins et/ou des SSTI doit être soulevée.

La procédure prud'homale étant orale, les arguments soulevés **uniquement** par écrit, sans être soutenus à l'audience, pourraient ne pas être pris en considération par les Conseils de Prud'hommes.

C'est la raison pour laquelle nous privilégions une démarche prudente, en faisant une distinction entre deux types de convocations que nous avons recensés, à savoir : les convocations en qualité des **(co)défendeurs** et les convocations en qualité de **partie intervenante**.

Dans la première hypothèse (convocation en qualité de défendeur), dans la mesure où la procédure est orale, cet argument devrait être soulevé à l'audience. Un simple courrier pourrait ne pas suffire. Cela serait d'autant plus vrai si une quelconque demande était dirigée à l'encontre des SSTI ou des médecins du travail, dans la requête introductive d'instance qui doit leur être transmise par le greffe de la juridiction en même temps que la convocation à l'audience.

Première hypothèse :

Pour la bonne compréhension du mécanisme de la saisine d'une juridiction, il est important de souligner, en premier lieu, que le Greffe du Conseil de Prud'hommes n'a pas la possibilité de filtrer ou de modifier les demandes telles que rédigées par la partie demanderesse. Ainsi, lorsque des médecins ou des SSTI sont mis en cause par le demandeur, le greffe n'a pas d'autre choix que de les convoquer.

En effet, il est tenu de convoquer l'ensemble des parties mises en cause par le demandeur, dans l'acte introductif d'instance, peu importent les motifs de leur mise en cause.

Ce ne sont donc pas les Conseils de Prud'hommes « qui ont appelé en la cause les médecins du travail ayant délivré l'avis contesté », mais le salarié ou l'employeur, selon les cas, qui contestent ledit avis.

En second lieu, comme indiqué précédemment, la procédure prud'homale est une procédure orale, ce qui veut dire que les arguments, y compris ceux qui sont consignés dans un écrit (courrier, conclusions), doivent être soulevés oralement à l'audience, un simple courrier ne suffit pas, en principe.

De sorte que, lorsque les SSTI ou leurs médecins sont convoqués en qualité **de défendeurs ou de codéfendeurs**, la demande de leur mise hors de cause adressée par courrier pourraient ne pas suffire (règle de procédure).

L'irrecevabilité est ici un argument incontestable, mais qui se plaide à l'audience.

En conséquence, lorsque les médecins du travail ou les SSTI sont convoqués devant les Conseils de Prud'hommes en leur **qualité de défendeurs**, il convient, à notre sens, qu'ils **se présentent ou se fassent représenter** à l'audience pour plaider l'irrecevabilité de toutes demandes dirigées à leur encontre et leur **mise hors de cause**.

Dans la mesure où les médecins du travail sont convoqués **en qualité de salariés de SSTI**, ils peuvent, selon nous, être représentés **par ce dernier**, (ou par un avocat qu'il aura désigné).

Il serait en effet contreproductif, et tout à fait contraire à l'esprit des dernières évolutions législatives et réglementaires, que les médecins du travail se présentent systématiquement aux audiences, d'autant que leur présence est sans incidence pour l'avancement du procès.

2^{ème} hypothèse :

La situation serait, selon nous, différente, si les médecins du travail ou le SSTI) étaient convoqués, en qualité de « **parties intervenantes** », **sans aucune demande dirigée à leur encontre**.

Dans cette hypothèse, un simple courrier adressé au Conseil de Prud'hommes, l'informant que le médecin du travail concerné **ne pourra se présenter à l'audience**, mais se tiendra à la disposition de l'expert dans le cadre des opérations d'expertise, devrait suffire.

Cela étant précisé, il est probable, qu'en cette période de rodage, les Conseil de Prud'hommes, alertés sur l'irrecevabilité, y compris par simple courrier, prennent en considération ces arguments et évitent de mettre une quelconque condamnation à la charge des médecins du travail ou des SSTI.

A ce propos, nous indiquerons que certains Conseils de Prud'hommes ont d'ores et déjà accepté de prononcer la mise hors de cause des SSTI, soulevée uniquement par écrit.

Il est, en tout état de cause, opportun d'adresser, tant au Conseil de Prud'hommes qu'aux autres parties à l'instance, une copie du courrier du 3 février 2017 de la DGT (mis en annexe de cette note), pour appuyer la demande, et ce bien qu'il soit dépourvu de toute valeur juridique.

On retiendra, ici :

- **que les SSTI (ou les médecins) ne devraient pas être considérés comme une partie au procès prud'homal,**
- **qu'une quelconque demande financière, peu importe sa nature, ne devrait être dirigée à l'encontre des SSTI devant cette juridiction (que ce soit au titre de dépens, frais d'expertise, dommages et intérêts ou article 700 du CPC).**

En effet, le Conseil de Prud'hommes n'a aucune compétence dédiée pour prononcer des condamnations à l'encontre d'un tiers au contrat du travail.

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. »

Article L. 1411-2 du Code du travail

« Le conseil de prud'hommes règle les différends et litiges des personnels des services publics, lorsqu'ils sont employés dans les conditions du droit privé. »

Article L. 1411-3 du Code du travail

« Le conseil de prud'hommes règle les différends et litiges nés entre salariés à l'occasion du travail. »

Article L. 1411-4 du Code du travail

« Le conseil de prud'hommes est seul compétent, quel que soit le montant de la demande, pour connaître des différends mentionnés au présent chapitre. Toute convention contraire est réputée non écrite. Le conseil de prud'hommes n'est pas compétent pour connaître des litiges attribués à une autre juridiction par la loi, notamment par le code de la sécurité sociale en matière d'accidents du travail et maladies professionnelles. »

➤ **Quelle est la partie perdante au procès prud'homal relatif à la contestation d'un écrit du médecin du travail ?**

On rappellera que l'article **L. 4624-7 IV** du Code du travail prévoit que « *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 n'est pas dilatoire ou abusive.* »

La rédaction de ce texte peut induire une confusion et une incertitude quant à la « partie perdante ». En tout état de cause, en cas d'invalidation d'un avis ou d'un écrit émanant du médecin du travail, il est essentiel de soutenir les arguments invoqués infra, afin que ni le SSTI ni le médecin ne soient considérés comme parties au procès.

➤ **Rappel des dispositions transitoires**

Pour rappel, le décret prévoit des dispositions transitoires en cas de contestation : les dispositions de l'article R. 4624-45 s'appliquent aux avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail à compter du 1^{er} janvier 2017. Les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis antérieurement sont contestés auprès de l'inspecteur du travail, après avis du médecin-inspecteur du travail, conformément aux articles R. 4624-35 et R. 4624-36, dans leur rédaction antérieure au présent décret, dès lors que cette contestation intervient avant le 1^{er} janvier 2017.

A compter du 1^{er} janvier 2017, les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis antérieurement à cette date sont contestés selon les dispositions de l'article R. 4624-45, à l'exception du délai de contestation qui reste fixé à deux mois.

Ainsi, tous les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail à compter du 1^{er} janvier 2017 sont contestés devant le Conseil de prud'hommes territorialement compétent, en application des dispositions transitoires prévues par l'article 20 du décret. On insistera sur le fait que la disposition réglementaire (ancien article R. 4624-35) qui organisait antérieurement la contestation des avis du médecin du travail devant l'inspecteur du travail n'existe plus juridiquement.

Article R. 4624-45 du Code du travail

« En cas de contestation des éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail mentionnés à l'article L. 4624-7, la formation de référé est saisie 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. »

EXTRAIT du préambule du DECRET n° 2016- 660 DU 20 MAI 2016 relatif à la Justice Prud'homale et du traitement judiciaire du contentieux du travail introduisant une nouvelle procédure plus écrite et plus complexe que par le passé mais affirmant néanmoins le principe de l'oralité de la procédure

Publics concernés : employeurs, salariés, conseillers prud'hommes, magistrats, greffiers en chef, greffiers et avocats.

Objet : adaptation de la procédure prud'homale en premier ressort et en appel ; regroupement devant le tribunal d'instance du contentieux préélectoral de l'entreprise ; saisine de la Cour de cassation pour avis pour l'interprétation des conventions et des accords collectifs.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le décret adopte les mesures nécessaires à la modernisation de la justice prud'homale et à la rationalisation du traitement de certains contentieux du travail relevant de la compétence judiciaire.

*Le titre Ier modifie le livre IV de la première partie du code du travail, ainsi que certaines dispositions du Code de procédure civile, afin d'inscrire la juridiction prud'homale dans un cadre processuel rénové. La compétence naturelle du conseil de prud'hommes est respectée, tant dans son rôle de conciliation des parties que dans celui d'homologation des accords résultant d'autres modes amiables de résolution des différends. **L'oralité de la procédure prud'homale est réaffirmée, dans une acception qui systématiser la mise en état des dossiers, en vue d'accélérer le traitement des procédures.** De même, par application du droit commun du procès, les règles spécifiques de l'unicité et de la péremption d'instance sont supprimées. L'appel sera régi par la procédure avec représentation obligatoire, les parties étant ainsi tenues devant la juridiction de second degré de recourir à un avocat ou à un défenseur syndical. Le titre II modifie le livre III de la deuxième partie du code du travail, afin de définir la procédure suivie devant le tribunal d'instance, juge du contentieux des élections dans l'entreprise, lorsque celui-ci connaît d'un recours formé à l'encontre d'une décision de l'autorité administrative en matière préélectorale. Le titre III précise les conditions dans lesquelles les juridictions judiciaires pourront saisir pour avis la Cour de cassation en interprétation de conventions et d'accords collectifs. Outre des dispositions de coordination, figurent au titre IV les dispositions relatives à l'entrée en vigueur et à l'application à l'outre-mer.*

Références : le décret est pris pour l'application des articles 258, 259 et 267 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.

EXEMPLE D'ARGUMENTAIRE A ADRESSER A L'ATTENTION DU PRESIDENT ET CONSEILLERS COMPOSANT LA SECTION DE REFERES DU CPH ET A SOUTENIR A L'AUDIENCE

Arguments relatifs à l'incompétence de la Juridiction Prud'homale

La compétence d'attribution du Conseil de Prud'hommes est définie par les dispositions du Code du travail.

- Les parties au procès prud'homal sont **l'employeur et le salarié**, la compétence prud'homale étant dédiée aux conflits relatifs **au contrat du travail de droit privé, et ce en application des articles L1411-1 et suivants du Code du travail.**
- **L'article L 4624-7 du Code du travail**, ne déroge pas à cette règle, précisant que le salarié ou l'employeur peuvent contester les écrits du médecin du travail, **le médecin du travail étant simplement informé de la procédure par le demandeur.**

Citer éventuellement les articles :

Article L. 1411-1

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.

Article L. 1411-2

Le conseil de prud'hommes règle les différends et litiges des **personnels des services publics**, lorsqu'ils sont employés dans les conditions du droit privé.

Article L. 1411-3

Le conseil de prud'hommes règle les différends et litiges nés **entre salariés** à l'occasion du travail.

Article 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 n'est pas dilatoire ou abusive.

La Direction Générale du Travail **dans un courrier du 3 février 2017, diffusé aux DIRECCTES, aux responsables de Pôle Travail, et aux Médecins Inspecteurs du Travail, confirme cette position** joindre le courrier de la DGT)

- ❖ **Pour l'ensemble de ces motifs, il est demandé au Conseil de Prud'hommes de :**

1/ Sur la compétence

Vu les articles L. 1411-1, L. 4624-7 et R. 4624-45 du Code du travail ;
Vu les articles 269, 270, 271, 280, 284 et 331 du Code de procédure civile

- **Dire et juger** que les demandes formulées par X à l'encontre du **SSTI Y sont irrecevables et mal fondées**
- **Dire et juger** que Conseil de prud'hommes est incompétent pour connaître de toute demande formée par X contre **SSTI Y**

En conséquence :

Inviter X à mieux se pourvoir ;

2/ En tout état de cause (surtout en cas de demandes financières dirigées à l'encontre des SSTI)

- **Dire et juger** que **X** est infondée à demander à ce que les frais (d'expertise) soient mis à la charge du SSTI.

En conséquence :

Débouter X de l'ensemble des demandes dirigées à l'encontre du SSTI Y
Mettre hors de cause le SSTI Y

3/ A titre reconventionnel (facultatif)

Condamner X à verser au SSTI la somme de X € au titre de l'article 700 du Code de Procédure civile.