

Proposition de loi de Messieurs Jean Pierre LICARI, Jean-Luc NIGIONI et Jacques RIT

INSTITUANT UN DROIT A RECLASSEMENT POUR LES SALARIES
DECLARES INAPTES PAR LE MEDECIN DU TRAVAIL

EXPOSE DES MOTIFS

Dans sa séance du 30 Décembre 1957, le Conseil National votait la loi n° 637 créant et organisant la médecine du travail.

Le projet présenté par le gouvernement faisait suite à l'adoption par le Conseil National d'une proposition de loi de Louis CARAVEL intervenue au cours d'une séance publique du 22 Décembre 1955.

Avant d'engager l'Assemblée à voter, le rapporteur de la Commission des Intérêts Sociaux René SANGIORGIO soulignait «*la haute portée de ce progrès social* » tout comme l'avait fait l'exposé des motifs du projet de loi qui conférait dans cet esprit trois objectifs à la médecine du travail dont celui de «*permettre l'adaptation des hommes à leur travail et l'adaptation des techniques à l'homme* ».

A cet égard l'exposé des motifs précisait:

«L'adaptation de l'homme à son métier exige, avant tout, de la part du travailleur, une capacité physiologique que le médecin devra constater. Si elle fait défaut, il appartiendra au praticien soit d'orienter l'intéressé vers des professions qui lui seraient accessibles, soit de conseiller à l'employeur, lorsque la chose est possible, d'adapter les techniques de l'emploi à la condition physique du candidat ».

Aussi, en son article 2, la loi assigne t-elle à la médecine du travail, entre autres missions, le soin de procéder à un examen du salarié, à la suite d'une absence prolongée, pour déterminer si ce dernier est apte à reprendre son travail.



Et l'article 11 de l'Ordonnance d'application n° 1857 du 3 Septembre 1958 complète cette notion en précisant que la visite de reprise du travail «a pour objet, d'une part, de déterminer s'il existe un rapport entre la maladie et les conditions dans lesquelles le salarié travaille et, d'autre part, d'apprécier s'il ne convient pas d'envisager pour l'intéressé un autre genre de travail».

Ces dispositions manifestent donc le souci fondamental de protéger le salarié victime d'une maladie ou d'une maladie professionnelle à l'issue de celles-ci, la délivrance du certificat d'aptitude au travail constituant à cet égard une garantie pour le salarié, l'entreprise et la collectivité.

Ainsi, le législateur a voulu prendre en compte la capacité à reprendre le travail dans l'emploi précédemment occupé, sans risque d'une nouvelle altération de la santé ou, au contraire, la nécessité d'une reprise dans une autre activité de travail, en raison de l'existence d'aptitudes diminuées par la maladie ou la maladie professionnelle.

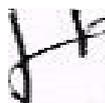
Cependant, à cette époque, le législateur n'envisageait pas les conséquences éventuelles d'une décision d'inaptitude sur le maintien du contrat de travail, le médecin du travail étant uniquement habilité à conseiller l'employeur sur le type d'activité adaptée au salarié déclaré inapte à l'emploi jusqu'ici occupé.

Ainsi, le législateur a-t-il voulu, semble-t-il, à l'époque, marquer surtout son souci de garantir le droit à la santé du salarié.

C'est en 1963 qu'il commencera à harmoniser ce souci avec celui du droit à l'emploi en limitant cependant sa préoccupation à la période de l'arrêt maladie.

S'inspirant en cela des dispositions de l'article 8 de la Convention Collective Nationale, il instaure alors la suspension du contrat de travail en cas d'empêchement du travailleur dû à une maladie ou à un accident médicalement constatés, cette suspension étant cependant limitée à 6 mois.

C'est l'article 16 de la loi n°729 sur le contrat de travail, toujours en vigueur, qui institue cette suspension jusqu'alors réservée aux femmes en état de grossesse.



Ainsi, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail pendant la durée de la maladie et, en outre, par effet conjugué des lois 729 et 637 le salarié déclaré apte à l'issue de la maladie et de l'accident est assuré de retrouver son emploi.

Par contre, si le salarié est déclaré inapte à l'emploi précédemment occupé, mais apte à l'exercice d'un autre genre de travail, l'employeur reste libre de maintenir ou non le lien contractuel, la loi demeurant muette sur ce point.

C'est alors à bon droit que l'employeur procédera, éventuellement, au licenciement de l'intéressé, les termes du contrat n'étant plus respectés par le salarié.

Ce dernier, atteint dans ses capacités physiques ou psychologiques, connaîtra donc de surcroît les difficultés financières, sociales et morales d'une situation de chômage.

La peur d'être déclaré inapte (et donc risquer un licenciement) n'est d'ailleurs pas inexistante chez certains salariés concernés, entraînant parfois des comportements tendant à retarder une intervention chirurgicale ou à tenter de cacher une maladie, au risque d'une nouvelle altération de son état de santé.

Le 6 Juillet 1998, le Conseil Economique et Social sensibilisé à cette question, adoptait un vœu tendant à instaurer des dispositions législatives sur le reclassement de l'employé déclaré inapte à exercer son emploi.

Ce souhait de voir entrer dans notre législation la notion de reclassement comme moyen d'harmoniser plus efficacement le droit à l'emploi et le droit à la santé paraît devoir être retenu dans le cadre de la modernisation de notre dispositif législatif protecteur.

C'est l'objet de la présente proposition de loi qui vise à une obligation de rechercher toutes possibilités de reclassement du salarié reconnu inapte à son emploi par le médecin du travail à l'issue de la période de suspension du contrat de travail pour maladie ou accident.

Trois remarques essentielles s'imposent dès l'abord:



1°- Cette obligation dont l'employeur est le débiteur s'analyse comme le moyen d'éviter la rupture des relations professionnelles et ses conséquences. Il s'agit donc pour l'employeur de rechercher activement de manière positive, effective, réelle et concrète, toutes les solutions alternatives à la rupture du contrat de travail en fonction des mesures préconisées par le médecin du travail.

2°- Cette obligation n'empêche pas le licenciement; ce dernier demeure valable si l'employeur établit l'impossibilité du reclassement ou si le salarié refuse le reclassement. Il ne s'agit donc point de nier le droit de licenciement, mais de contenir les risques de rupture lorsque ceux-ci proviennent d'évènements étrangers à la personne du salarié affectant sa santé, générés par la maladie ou l'accident.

3°- Cette obligation vise le reclassement des salariés déclarés inaptes à l'issue de la période de suspension sans distinction entre les causes de suspension d'origine professionnelle (accident du travail, maladie professionnelle) et non professionnelle (accident de droit commun, maladie non professionnelle).

La présente proposition de loi s'assigne donc pour objectif d'intégrer dans notre législation cette notion de reclassement dans une finalité de protection de l'emploi, proposant de considérer ce dernier comme la relation qui lie un individu à l'entreprise, indépendamment des tâches qu'il remplit ou qu'il remplira ultérieurement.

Elle a pour but d'assurer la continuité de la relation contractuelle en combinant l'exigence de continuité (inscrite dans l'engagement pris pour une durée indéterminée) et la nécessité d'évoluer au hasard des altérations physiques ou psychiques des salariés.

Elle s'inscrit donc dans le droit fil de la reconnaissance du droit à l'emploi et de sa mise en cohérence avec le droit à la santé.

Article 1

L'article premier propose d'introduire un article 16-1 dans la loi n° 729 du 16 Mars 1963 à la suite de l'article 16 qui a fixé le principe de la suspension du contrat de travail pendant l'arrêt de travail pour maladie ou accident.

The image shows three handwritten signatures in black ink on a light-colored background. The first signature is 'jh', the second is 'jr', and the third is a more complex, stylized signature. To the right of the signatures is a rectangular stamp, which appears to be a red circular seal, though the details are not clearly visible.

Cet article 16-1 s'assigne pour objectif la protection du contrat de travail du salarié déclaré inapte à emploi précédemment occupé, en lien avec la protection de la santé du travailleur. Le Médecin du Travail est au cœeur de ce dispositif.

C'est lui qui prononce l'inaptitude au poste de travail antérieurement occupé et l'aptitude à un autre emploi dans l'entreprise en demandant éventuellement des aménagements, des mutations ou des transformations de postes justifiés par l'état de santé du salarié.

Son avis n'est plus alors un simple constat, mais une force de proposition sur les mesures à prendre dans l'entreprise pour préserver la santé physique ou mentale du salarié. Cette disposition renforce la mission du médecin du travail de prévention de l'altération de la santé du salarié,

L'article 1^{er} instaure donc un droit à reclassement, l'inaptitude à l'emploi occupé ne signifiant pas l'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise.

L'obligation de rechercher toutes possibilités de reclassement, instaurée dans ces dispositions impose ainsi à l'employeur de prendre en considération les propositions du médecin du travail, voire de les solliciter.

L'employeur doit, en outre, prendre l'avis des délégués du personnel, ces derniers ayant vocation à siéger au sein du Comité d'Hygiène et Sécurité.

Article 2

L'article 2 introduit un article 16-2 dans la loi 729 du 16 Mars 1963.

Selon ces dispositions, lorsqu'un salarié se trouve dans la situation visée à l'article 16-1, l'employeur est tenu de lui verser la rémunération correspondant à l'emploi antérieur si un mois après la visite de reprise d'activité il n'a pas été reclassé ou licencié.

Cette mesure a pour but de ne pas laisser le salarié indéfiniment dans la situation pénalisante où il ne peut reprendre son activité antérieure du fait de l'avis d'inaptitude ni bénéficier d'un reclassement effectif du fait de l'inertie de l'employeur sans pour autant être licencié et donc percevoir des indemnités de congédiement ou de chômage.



Article 3

L'article 3 insère un article 16-3 dans la loi n° 729 du 16 Mars 1963 visant à garantir le droit au reclassement qui s'analyse non comme une interdiction de licenciement mais comme une solution d'« évitement» du licenciement, de limitation du risque de rupture du contrat généré par un évènement extérieur au salarié: l'altération de sa santé.

L'employeur doit donc s'efforcer de mettre tout en œuvre pour éviter la rupture. C'est la raison pour laquelle il doit expliciter par écrit les motifs et impossibilités l'empêchant de suivre l'avis du médecin du travail. Il saisit, en outre et obligatoirement, l'inspecteur du travail.

A l'issue de la saisine, l'inspecteur du travail ne peut pas décider de l'application obligatoire de la proposition du médecin du travail. Il apprécie si elle est réalisable (ou non), compte tenu de l'état de santé du salarié et des postes disponibles dans l'entreprise.

Article 4

L'article 4 intègre un article 16-4 dans la loi n° 729 du 16 Mars 1963.

Le congédiement du salarié visé à l'article 16-1, prononcé légalement, dans le cas d'impossibilité de reclassement établie par l'employeur ou de refus du reclassement par le salarié ouvre droit à une indemnité compensatrice de préavis et à une indemnité spéciale de congédiement sans condition d'ancienneté destinée à compenser le préjudice causé par le congédiement.

C'est l'inaptitude elle-même qui ouvre droit à cette compensation du préjudice causé par la perte d'emploi.

Article 5

L'article 5 introduit un article 16-5 dans la loi n° 729 du 16 Mars 1963.

A la différence de l'article 16-1, cet article envisage les conséquences d'un congédiement en cas de manquement de l'employeur à ses obligations de reclassement.



Il instaure la possibilité de réintégrer le salarié ou, à défaut, une indemnité qui ne peut être confondue avec l'indemnité de congédiement instituée par l'article 16-4 et versée en raison d'une rupture du contrat de travail consécutive à une cause légitime, à savoir l'impossibilité de reclassement.

Cette indemnité ne peut être assimilée non plus à celle instaurée par l'article 2 de la loi 845 du 27 Juin 1968 sanctionnant un licenciement pour motif jugé non valable par le Tribunal.

L'indemnité visée à l'article 16-5 sanctionne, elle, la violation d'un droit, le droit à reclassement, objet de la présente proposition de loi.

Article 6

Cet article institue un article 16-6 consacré au cas particulier du contrat de travail à durée déterminée.

Il s'assigne pour objectif de donner au salarié des garanties de reclassement identiques à celles instaurées dans le cadre du contrat de travail à durée indéterminée.

Seules diffèrent les conditions de la rupture éventuelle et, souhaitons-le, exceptionnelle du contrat.

Article 7

L'article 7 en instaurant un article 16-7 offre la possibilité aux employeurs d'obtenir une aide de l'Etat pour se conformer aux prescriptions du médecin du travail lorsque le reclassement du salarié nécessite une transformation de poste. Cet article renvoie à une Ordonnance Souveraine le soin de fixer les conditions d'attribution de cette contribution de l'Etat au maintien dans l'entreprise, dans le cadre de la politique de l'emploi en faveur des salariés en difficulté.

Article 8

L'article 8 instaure un article 16-8 qui précise le rang de priorité des indemnités prévues aux articles 16-4, 16-5 et 16-6 en cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens de l'employeur.

The image shows a handwritten signature on the left, followed by a circular stamp containing the initials 'JR'. To the right of the stamp is a horizontal line, possibly a signature or a mark.

DISPOSITIF

Article 1

Il est introduit dans la loi n° 729 du 16 Mars 1963 un article 16-1 ainsi libellé:

Article 16-1 :

Si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre, à l'issue des périodes de suspension visées à l'article 16, l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications que ce dernier formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise et après avis des délégués du personnel, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes, aménagement du temps de travail, ou redistribution des tâches dans l'entreprise.

Article 2

Il est inséré dans la loi n° 729 du 16 Mars 1963 un article 16-2 ainsi rédigé:

Article 16-2 :

Si le salarié visé à l'article 16-1 n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai de un mois à compter de la date du certificat d'inaptitude ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Article 3

Il est instauré un article 16-3 dans la loi n° 729 ainsi libellé :

The image shows a scan of a document with handwritten signatures and a horizontal line. On the left, there are two distinct signatures in cursive script. To the right of these signatures is a long, horizontal, slightly wavy line, possibly representing a signature or a decorative element.

Article 16-3 :

Si l'employeur ne peut proposer un autre emploi conformément aux dispositions de l'article 16-1, il est tenu de faire connaître par écrit au salarié, aux délégués du personnel et au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement. Il saisit simultanément l'inspecteur du travail qui se prononce sur l'existence de postes disponibles et sur le caractère réalisable des propositions de reclassement du médecin du travail.

L'avis motivé de l'inspecteur du travail est notifié à l'employeur et portée à la connaissance du salarié, du médecin du travail et des délégués du personnel.

L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article 16-1, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé. S'il prononce le licenciement, l'employeur doit indiquer dans la lettre de licenciement le motif et les raisons de l'absence de reclassement.

Article 4

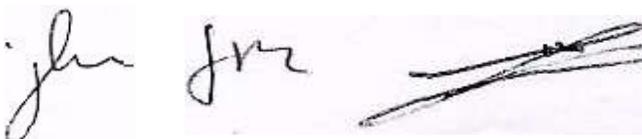
Il est instauré un article 16-4 dans la loi n° 729 ainsi libellé:

Article 16-4 :

La rupture du contrat de travail dans les cas prévus à l'alinéa 3 de l'article 16-3 entraîne le versement d'une indemnité compensatrice de préavis. Sauf dispositions plus favorables fixées par les conventions collectives de travail, cette indemnité est égale à 1 mois de salaire si le salarié compte plus de 6 mois dans l'entreprise et 2 mois de salaire s'il compte plus de 2 ans.

La rupture entraîne également le versement d'une indemnité spéciale de congédiement dont le montant minimum, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, ne peut être inférieur à celui des indemnités de même nature versées aux salariés inaptes dans les mêmes professions, commerces ou industries de la région économique voisine en vertu de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Toutefois, l'indemnité prévue à l'alinéa ci-dessus n'est pas due si l'employeur établit que le refus par le salarié du reclassement proposé est abusif.

The image shows two handwritten signatures in black ink. The first signature is 'Jhu' and the second is 'Jmz'. To the right of these signatures is a rectangular stamp with a red border and some illegible text inside.

Article 5

Il est instauré un article 16-5 dans la loi n° 729 ainsi libellé:

Article 16-5 :

Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions de l'article 16 ou des articles 16-1, 16-2, 16-3, le tribunal du travail saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

En cas de refus par l'une ou l'autre des parties, le tribunal octroie au salarié une indemnité. Cette indemnité, dont le montant ne peut être inférieur au double de l'indemnité de licenciement fixé par l'article 2 de la loi n° 845 du 27 Juin 1968, est due sans préjudice de l'indemnité compensatrice de préavis, et, le cas échéant, de l'indemnité spéciale de congédiement prévues à l'article 16-4.

Article 6

Il est instauré un article 16-6 dans la loi n° 729 ainsi libellé:

Article 16-6 :

Si l'employeur ne peut proposer un autre emploi conformément aux dispositions de l'article 16-1, il est tenu de faire connaître par écrit au salarié, aux délégués du personnel et au médecin du travail, les motifs qui s'opposent au reclassement.

Il saisit simultanément l'inspecteur du travail qui se prononce sur l'existence de postes disponibles et sur le caractère réalisable des propositions de reclassement du médecin du travail.

L'avis motivé de l'inspecteur du travail est notifié à l'employeur et portée à la connaissance du salarié, du médecin du travail et des délégués du personnel.

The image shows a scan of a document with handwritten signatures and a stamp. On the left, there are two distinct signatures in black ink. To the right of these signatures is a rectangular stamp, which appears to be a red or pink ink stamp, though the color is not clearly visible in the scan. The stamp contains some illegible text or a logo.

Si l'employeur justifie qu'il se trouve dans l'impossibilité de proposer un emploi dans les conditions fixées à l'article 16-1 au salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, ou si le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions, l'employeur est en droit de rompre le contrat de travail avant terme. Il est alors tenu de verser une indemnité spéciale de rupture égale au montant de l'indemnité spéciale de congédiement versée en fonction de l'article 16-4.

En cas de rupture du contrat par l'employeur en méconnaissance des dispositions des articles 16, 16-1 et 16-2 ou du second alinéa du présent article, le salarié a droit à une indemnité correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus jusqu'au terme de son contrat, sans préjudice de versement de l'indemnité fixée à l'alinéa précédent.

Article 7

Il est instauré un article 16-7 dans la loi n° 729 ainsi libellé:

Article 16-7 :

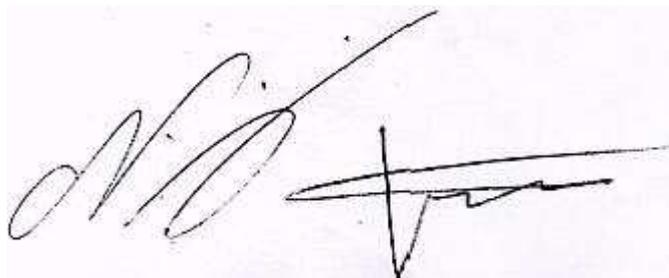
Les transformations de postes visées à l'article 16-1 peuvent faire l'objet de l'attribution d'une aide de l'Etat dans les conditions fixées par Ordonnance Souveraine.

Article 8

Il est inséré un article 16-8 dans la loi n° 729 du 16 Mars 1963 ainsi libellé:

Article 16-8 :

En cas de règlement judiciaire ou de liquidation des biens, les indemnités visées aux articles 16-4, 16-5 et 16-6 occupent le même rang de priorité que les indemnités de congédiement ou de licenciement dues en application des conventions collectives, usages ou dispositions légales.

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.A smaller, more compact handwritten signature in black ink, with a few distinct strokes.