

RAPPORT SUR LA PROPOSITION DE LOI, N° 172,
DE MM. JEAN-PIERRE LICARI, JEAN-LUC NIGIONI ET JACQUES RIT
INSTITUANT UN DROIT A RECLASSEMENT POUR LES SALARIES
DECLARES INAPTES PAR LE MEDECIN DU TRAVAIL

(Rapporteur au nom de la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses :
M. Jean-Michel CUCCHI)

La proposition de loi, n° 172, instituant un droit à reclassement pour les salariés déclarés inaptes par le médecin du travail a été déposée sur le bureau du Conseil National le 28 mai 2004. Il a été procédé à l'annonce de son dépôt et à son renvoi pour examen devant la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses à l'occasion de la Séance Publique du 29 juin 2004.

Cette proposition de loi a pour but d'introduire dans notre législation un droit à reclassement pour les salariés déclarés inaptes par le médecin du travail. Elle se présente comme une modification de la Loi n° 729 du 16 mars 1963 concernant le contrat de travail, à laquelle elle ajoute, à la suite de l'article 16 relatif à la suspension du contrat de travail en cas de maladie ou d'accident, huit articles traitant spécifiquement des conséquences sur la poursuite du contrat de travail de l'inaptitude médicalement constatée du salarié.

La proposition de loi n'oblige pas l'employeur à reclasser les salariés déclarés inaptes dans tous les cas, mais fait obligation à l'employeur de rechercher de façon active toutes les possibilités de reclassement au sein de l'entreprise. Cette recherche se fera sous le contrôle du médecin du travail et de l'inspecteur du travail qui interviendront respectivement pour proposer des solutions de reclassement et évaluer leur caractère réalisable dans l'entreprise. Les délégués du personnel, lorsqu'il en existe, devront être consultés sur les modalités du reclassement. Si le reclassement s'avère impossible, l'employeur se voit alors dans l'obligation de licencier l'employé déclaré inapte.

Par rapport à la situation actuelle caractérisée par le vide juridique entourant le sort du contrat de travail dont l'exécution est devenue impossible du fait de l'inaptitude du salarié, le dispositif proposé consacre une solution à la fois pragmatique et protectrice des intérêts du salarié, en favorisant la reprise du travail dans l'entreprise et, lorsqu'elle est impossible, en posant le principe d'une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur. Le salarié sera donc, en fonction des possibilités existantes dans l'entreprise, soit reclassé, soit licencié, le but étant d'éviter les situations incertaines. Pour le salarié, ce principe lui assure, quand il n'existe pas d'autre solution, de pouvoir quitter l'entreprise en bénéficiant d'une compensation financière et de la couverture sociale liée notamment à l'assurance chômage auxquelles il ne pouvait jusqu'à présent prétendre automatiquement en l'absence de dispositions légales. L'employeur est en outre incité à régler rapidement la situation du salarié inapte, tant dans l'intérêt de celui-ci que de la bonne marche de l'entreprise, au travers de l'obligation qui lui est faite de recommencer à verser son salaire au salarié pour le cas où ce dernier n'aurait pas été soit reclassé soit licencié dans le mois suivant l'établissement du certificat médical d'inaptitude. Le texte prévoit enfin le principe d'aides publiques aux entreprises pour financer les transformations de postes décidées dans le cadre de la mise en œuvre de mesures de reclassement, dès lors que ces mesures peuvent s'avérer particulièrement onéreuses pour l'employeur et qu'il est légitime de pouvoir faire appel, sur ce sujet, à la solidarité nationale.

La Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses, qui a procédé à l'examen du texte, a retenu que le dispositif proposé aurait le mérite de clarifier la situation actuelle sans pour autant bouleverser la pratique puisque le reclassement du salarié inapte était dans les faits souvent recherché par les entreprises sur une base amiable ou préconisé par l'inspecteur du travail en cas de conflit.

Les Membres de la Commission des Intérêts Sociaux et des Affaires Diverses ont néanmoins formulé un certain nombre d'observations qui se sont traduites en propositions d'amendement du texte de la proposition de loi, que votre Rapporteur vous soumet maintenant.

A l'article 1 de la proposition de loi, la Commission a souhaité que l'obligation d'obtenir l'avis des délégués du personnel sur le reclassement ne retarde pas l'issue de la procédure de reclassement, compte tenu notamment du délai d'un mois prévu à l'article 2 au-delà duquel l'employeur est tenu de recommencer à verser son salaire au salarié si ce dernier n'a été ni reclassé ni licencié. Tout en estimant utile de maintenir le principe de la consultation qui permet d'instaurer un dialogue social au sein de l'entreprise autour de l'opportunité et de la faisabilité du reclassement, elle a considéré qu'il convenait de fixer un délai maximal pour que les délégués du personnel consultés se prononcent sur le reclassement. Elle suggère de fixer ce délai à dix jours, pour tenir compte des éventuels délais de convocation. Au-delà de ce délai, et à défaut d'avis rendu, l'employeur serait en droit d'établir un procès-verbal de carence et de poursuivre la procédure. Par ailleurs, la Commission suggère de supprimer en fin d'article, dans l'énumération non exhaustive des mesures susceptibles d'être mises en œuvre dans le cadre d'un reclassement, la référence à une redistribution des tâches dans l'entreprise qui, au contraire des autres mesures listées, ne renvoie à aucun concept légalement défini. Elle observe qu'une telle mesure serait au demeurant susceptible d'affecter les conditions d'emploi des autres salariés au sein de l'entreprise et ne pourrait dès lors leur être imposée sans leur accord exprès.

L'article 1 de la proposition de loi pourrait donc se lire comme suit :

« 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 **rendu dans les dix jours de la demande**, 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, **ou** aménagement du temps de travail ~~ou~~ redistribution des tâches dans l'entreprise. »

Concernant l'article 3, la Commission a souhaité que la responsabilité de se prononcer sur la possibilité effective d'un reclassement dans l'entreprise, pour le cas où l'employeur aurait jugé un tel reclassement impossible, ne repose pas sur les épaules d'une seule personne, en l'état du texte l'inspecteur du travail. Compte tenu de l'importance de l'avis rendu par l'inspecteur du travail, qui va conforter ou au contraire dissuader l'employeur dans son éventuelle décision de licenciement, elle a souhaité que cet avis puisse le cas échéant être renvoyé pour infirmation ou confirmation devant un organisme statuant de manière collégiale. La Commission a également souhaité au travers de cet article donner une possibilité de recours simple à l'employeur ou au salarié en cas de contestation. C'est pourquoi elle a préféré donner compétence à la commission de débauchage et de licenciement instituée par l'article 8 de la Loi n° 629 du 19 juillet 1957, qui intervient déjà dans les conflits entre employeurs et salariés concernant les conditions d'embauche et de licenciement en Principauté, plutôt que d'instituer un organisme *ad hoc* à cette fin. La commission de débauchage et de licenciement pourra être saisie dans les quinze jours de l'avis de l'inspecteur du travail, à l'initiative du salarié ou de l'employeur. A ce titre, l'avis de l'inspecteur du travail devra non seulement être notifié à l'employeur mais également au salarié. Bien entendu, la décision de la commission de débauchage et de

licenciement, pour le cas où elle estime un reclassement possible, n'interdira pas à l'employeur d'entamer malgré tout une procédure de licenciement mais il pourra en être fait état devant le Tribunal du Travail en cas de contestation ultérieure de la mesure de licenciement.

Le deuxième alinéa de l'article 16-3 nouveau de la Loi n° 729 pourrait dès lors être rédigé comme suit :

*« L'avis motivé de l'inspecteur du travail est notifié à l'employeur et **au salarié et** portée à la connaissance ~~du salarié,~~ du médecin du travail et des délégués du personnel. **Cet avis peut être contesté devant la commission de débauchage et de licenciement instituée par l'article 8 de la Loi n° 629 du 19 juillet 1957 dans un délai de quinze jours.** »*

S'agissant du licenciement du salarié lorsque son reclassement dans l'entreprise s'avère impossible, la Commission a observé que l'article 4 de la proposition, qui introduit un article 16-4 nouveau à la Loi n° 729 prévoyant en son second alinéa le versement d'une indemnité spéciale de congédiement au moins égale aux indemnités de même nature versées aux salariés inaptes dans la région économique voisine, ne rendait pas suffisamment compte des conséquences distinctes qu'il convient d'attacher au licenciement du salarié selon que son inaptitude a une cause professionnelle ou qu'elle a une autre origine. Elle a constaté que dans le Pays voisin, les indemnités de licenciement sont doublées lorsque le salarié est limogé à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ce qu'elle estime parfaitement justifié dans un souci de réparation dès lors que les conditions d'emploi du salarié sont à l'origine de l'inaptitude ayant conduit à son licenciement. En revanche, lorsque l'inaptitude du salarié n'a pas une cause professionnelle, c'est le droit commun du travail qui doit s'appliquer puisque, dans ce cas, l'employeur est victime, au même titre que le salarié, de l'interruption du travail du salarié. La Commission suggère de faire ressortir plus clairement ce

principe dans la Loi, en posant la règle de droit commun du versement de l'indemnité de congédiement sauf dans les cas où l'inaptitude a une cause professionnelle, auquel cas le salarié bénéficie d'une indemnité spéciale au moins égale aux indemnités de même nature versées dans la région économique voisine, à savoir le double de l'indemnité française de licenciement.

Le deuxième alinéa de l'article 16-4 nouveau de la Loi n° 729 pourrait être rédigé ainsi :

« La rupture entraîne également, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, le versement de l'indemnité de congédiement ou, lorsque l'inaptitude a pour cause un accident du travail ou une maladie professionnelle, 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. »

S'agissant enfin de l'article 6 qui introduit un article 16-6 nouveau à la Loi n° 729, la Commission a relevé une erreur matérielle dans la formulation de cet article dont les trois premiers alinéas sont la reproduction des trois premiers alinéas de l'article 16-3 nouveau. Cet article traitant du cas particulier du salarié en contrat à durée déterminée et édictant les règles particulières applicables dans ce cas de figure, elle suggère de remplacer ces trois premiers alinéas par un alinéa unique excluant l'application des dispositions des articles précédents relatives aux modalités de la rupture du contrat de travail à défaut de reclassement lorsque le contrat est un contrat à durée déterminée. Bien entendu, les dispositions relatives à l'obligation et à la procédure de reclassement demeureront quant à elles applicables. Le début de l'article 16-6 nouveau se lirait en conséquence comme suit :

« Les dispositions du dernier alinéa de l'article 16-3 et des articles 16-4 et 16-5 ne sont pas applicables lorsque le salarié est titulaire d'un contrat à durée déterminée. »

Les rédacteurs de la proposition de loi ayant prévu qu'à défaut de reclassement, l'employeur est en droit de rompre le contrat sans attendre son terme contractuel, la Commission relève que ce droit de rupture anticipée reconnu à l'employeur viendrait en dérogation des dispositions de l'article 12 de la Loi qui énumère les cas dans lesquels il est possible de mettre fin de manière unilatérale à un contrat à durée déterminée et suggère en conséquence de mentionner expressément cette dérogation dans le texte. S'agissant des conséquences pécuniaires de la rupture anticipée du contrat, elle constate que les rédacteurs de la proposition de loi ont entendu que le salarié en contrat à durée déterminée bénéficie d'une compensation financière égale à celle à laquelle il aurait pu prétendre s'il avait été en contrat à durée indéterminée. Elle observe que cette disposition, un peu surprenante de prime abord, peut s'expliquer par l'absence de référentiels plus adaptés compte tenu de la volonté des rédacteurs de fixer *a priori* dans la loi les conséquences de la rupture anticipée du contrat sans s'en remettre systématiquement au juge comme cela se pratique par exemple dans le Pays voisin. Cette disposition peut du reste se justifier à Monaco où l'utilisation du contrat à durée déterminée est peu encadrée et donc relativement répandue, le salarié pouvant, en dépit du caractère temporaire de son contrat, être maintenu en poste sur une longue période en cas de renouvellements successifs. A ce titre, la Commission précise que le calcul de l'indemnité de rupture devra se faire sur la base de l'ancienneté réelle du salarié dans son poste, en tenant compte des éventuelles périodes antérieures de renouvellement de son contrat. La Commission précise en outre que, compte tenu du renvoi aux dispositions de l'article 16-4 de la Loi n° 729, les conséquences financières de la rupture du contrat seront là encore distinctes selon que l'inaptitude du salarié est d'origine professionnelle ou pas.

Le deuxième alinéa (anciennement quatrième alinéa) de l'article 16-6 nouveau de la Loi n° 729 pourrait donc se lire comme suit :

*« 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 **par dérogation à l'article 12.** Il est alors tenu de verser une indemnité ~~spéciale de~~ rupture égale au montant de l'indemnité ~~spéciale de congédiement versée en fonction~~ **qui aurait résulté de l'application du deuxième alinéa** de l'article 16-4. »*

La fin de l'article demeurerait inchangée.

Sous réserve des amendements ci-dessus proposés, et étant précisé que les autres articles de la proposition n'ont appelé aucun commentaire particulier de la part des Membres de la Commission, votre Rapporteur vous invite à voter en faveur de cette proposition de loi telle qu'amendée.