

# ASSEMBLÉE NATIONALE

1er juillet 2015

---

DIALOGUE SOCIAL ET EMPLOI - (N° 2913)

Retiré

## AMENDEMENT

N ° AS79

présenté par

M. Issindou

-----

### ARTICLE 19

Après l'alinéa 1, insérer l'alinéa suivant :

« I AB. – À l'article L. 3122-42 du même code, les mots : « , avant son affectation sur un poste de nuit et » et les mots : « d'une durée ne pouvant excéder six mois par la suite, » sont supprimés ; ».

### EXPOSÉ SOMMAIRE

Les travailleurs de nuit sont actuellement soumis à une surveillance médicale à la périodicité atypique, puisqu'elle est semestrielle. Trop chronophage dans un contexte de forte raréfaction de la ressource médicale, cette modalité de surveillance n'est aujourd'hui plus efficace pour protéger ces salariés. Le présent amendement supprime donc le délai de 6 mois, en renvoyant les modalités de surveillance médicale des travailleurs de nuit à un décret en Conseil d'Etat.

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

1er juillet 2015

DIALOGUE SOCIAL ET EMPLOI - (N° 2913)

Retiré

**AMENDEMENT**

N° AS82

présenté par

M. Issindou

-----

**ARTICLE 19**

Substituer aux alinéas 4 à 8 les quatorze alinéas suivants :

« I. – Les articles L. 4624-2 et L. 4624-3 du code du travail deviennent respectivement les articles L. 4624-7 et L. 4624-8.

« I *bis*. – Les articles L. 4624-1 à L. 4624-6 et l'article L. 4624-9 sont ainsi rédigés :

« *Art. L. 4624-1.* – Au titre de la surveillance prévue par l'article L. 4622-2, tout travailleur bénéficie d'un suivi individuel de son état de santé assuré par le médecin du travail et, sous son autorité, par les autres membres professionnels de santé de l'équipe pluridisciplinaire qu'il anime et coordonne, notamment par l'infirmier.

« Ce suivi comprend une visite d'information et de prévention réalisée après l'embauche par les personnes mentionnées au premier alinéa, dans un délai fixé par décret en Conseil d'État.

« Les modalités et la périodicité de ce suivi prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé.

« *Art. L. 4624-2.* – Tout travailleur affecté à un poste présentant des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, celles de ses collègues ou de tiers bénéficie d'un suivi individuel renforcé de son état de santé. Celui-ci comprend notamment un examen médical d'aptitude permettant de s'assurer de la compatibilité de son état de santé avec le poste auquel il est affecté, réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement. Cet examen médical d'aptitude est effectué par le médecin du travail, sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin.

« *Art. L. 4624-3.* – Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles d'aménagement, y compris du temps de travail, d'adaptation ou de transformation du poste de travail justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mentale d'un travailleur, après l'avoir entendu.

« *Art. L. 4624-4.* – Après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir entendu le salarié et l'employeur, le médecin du travail qui constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste, déclare le salarié inapte à son poste de travail. L'avis d'inaptitude est accompagné de ses conclusions écrites et d'indications relatives au reclassement du salarié.

« *Art. L. 4624-5.* – Pour l'application des articles L. 4624-3 et L. 4624-4, le médecin du travail reçoit le salarié afin de discuter des propositions, conclusions écrites et indications qu'il adresse à l'employeur.

« Le médecin du travail peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi pour mettre en œuvre les propositions, conclusions écrites et indications qu'il lui adresse.

« *Art. L. 4624-6.* L'employeur est tenu de prendre en considération les avis, propositions, conclusions écrites et indications du médecin du travail. En cas de refus, l'employeur fait connaître au salarié et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

« *Art. L. 4624-7.* – En cas de difficulté ou de désaccord du salarié ou de l'employeur avec les propositions, les conclusions écrites, les indications et les avis d'aptitude ou inaptitude émis par le médecin du travail en application des articles L. 4624-1 à L. 4624-4, l'employeur ou le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes, statuant en référé, d'une demande de désignation d'un médecin-expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. Il en informe l'autre partie. L'avis de l'expert se substitue à l'avis du médecin du travail.

« Les litiges relatifs à cet avis relèvent de la compétence, en premier ressort, du conseil de prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

« *Art. L. 4624-9.* – Des décrets en Conseil d'État précisent les modalités d'action des personnels concourant aux services de santé au travail ainsi que les conditions d'application du présent chapitre, notamment les modalités du suivi individuel visé à l'article L. 4624-1, les modalités d'identification des salariés visés à l'article L. 4624-2 et les modalités du suivi individuel renforcé dont ils bénéficient. ».

## EXPOSÉ SOMMAIRE

Il est proposé de compléter le chapitre intitulé « Action et moyens des membres des équipes pluridisciplinaires de santé au travail » du code du travail, qui ne traite aujourd'hui en partie législative que du médecin du travail, en organisant de façon clarifiée le suivi de l'état de santé des travailleurs, notamment en s'appuyant sur l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail.

**Un article consacre le suivi de l'état de santé de tous les travailleurs** par le médecin du travail et, sous son autorité, par les professionnels de santé, notamment l'infirmier, de l'équipe pluridisciplinaire qu'il anime et coordonne.

**Un article précise que le médecin s'assure de l'aptitude** des salariés qui vont occuper un poste présentant des risques particuliers. Il s'agit du médecin du travail, sauf quand il existe des conditions médicales à remplir pour pouvoir y être affecté et maintenu, qui sont examinées par un autre médecin que le médecin du travail.

**Un article explicite les propositions que peut formuler le médecin du travail**, après avoir entendu le salarié, afin de préserver l'état de santé de l'intéressé tout en permettant son maintien au poste de travail occupé.

**Un article précise les conditions dans lesquelles un avis d'inaptitude peut être rendu.** Il est ainsi prévu que l'inaptitude intervient en dernier recours, après une étude de poste et alors que les échanges avec le salarié et l'employeur montrent qu'aucun aménagement du poste tenu n'est possible et qu'un changement de poste est la seule solution à même de préserver l'état de santé. L'avis d'inaptitude doit être accompagné d'indications relatives reclassement du salarié.

**Un article valorise les échanges du médecin du travail avec le salarié et l'employeur.** L'aide apportée à l'employeur pour mettre en œuvre les propositions du médecin est formalisée. Une discussion spécifique doit être menée avec le salarié sur les mesures proposées, sans aller jusqu'au recueil de son consentement.

**Enfin, un dernier article organise la contestation des propositions, conclusions écrites et avis du médecin du travail.** La procédure de contestation des avis du médecin du travail devant l'inspecteur du travail, peu efficiente, est remplacée par le recours possible à un expert près de la cour d'appel. Si le désaccord persiste, le litige est alors porté devant les prud'hommes.

**Un article général renvoie à des décrets en Conseil d'Etat** la précision des modalités d'action des personnels concourant aux services de santé au travail ainsi que les conditions d'application du chapitre en cause, notamment les modalités du suivi individuel visé à l'article L. 4624-1, les modalités d'identification des salariés visés à l'article L. 4624-2 du code du travail et les modalités du suivi individuel renforcé dont ils bénéficient.

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

1er juillet 2015

DIALOGUE SOCIAL ET EMPLOI - (N° 2913)

Retiré

**AMENDEMENT**

N° AS85

présenté par

M. Issindou

-----

**ARTICLE 19**

Substituer à l'alinéa 1 les dix-sept alinéas suivants :

« I A. – La section II du chapitre VI du titre II du livre II de la première partie du code du travail est ainsi modifiée :

« 1° L'article L. 1226-2 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1226-2.* – Lorsque le salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel est déclaré inapte par le médecin du travail en application de l'article L. 4624-4, l'employeur lui propose un autre poste prenant en compte les conclusions écrites et les indications relatives au reclassement formulées par le médecin du travail.

« Ce poste est aussi comparable que possible à celui précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de postes existants. » ;

« 2° Après l'article L. 1226-3, il est inséré un article L. 1226-3-1 ainsi rédigé :

« *Art. L. 1226-3-1.* – Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre poste au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

« L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un poste dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, soit du refus par le salarié du poste proposé dans ces conditions, soit du fait que l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise.

« L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a respecté les propositions, conclusions écrites et indications du médecin du travail.

« S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III du présent code. » ;

« 3° L'article L. 1226-10 est ainsi rédigé :

« *Art. L. 1226-10.* – Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail en application de l'article L. 4624-4, l'employeur lui propose, après avis des délégués du personnel, un autre poste prenant en compte les conclusions écrites et les indications relatives au reclassement formulées par le médecin du travail.

« Ce poste est aussi comparable que possible à celui précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de postes existants. » ;

« 4° L'article L. 1226-12 est ainsi modifié :

« *a)* Au premier alinéa, le mot : « emploi » est remplacé par le mot : « poste » ;

« *b)* Après le mot : « un », la fin du deuxième alinéa est ainsi rédigée : « poste dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié du poste proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise. » ;

« *c)* Après le même deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a respecté les propositions, conclusions écrites et indications du médecin du travail. » ».

## EXPOSÉ SOMMAIRE

Le présent amendement harmonise les dispositions de la première partie du code du travail sur les mesures de reclassement et les modalités de rupture du contrat de travail, pour tenir compte des évolutions introduites dans la quatrième partie sur la médecine du travail et l'aptitude.

Il prévoit de :

- généraliser les dispositions de la loi sur les obligations de reclassement de l'employeur et sur la rupture du contrat de travail liée à l'inaptitude à tous les cas d'inaptitude, peu importe leur origine (maladie professionnelle ou accident du travail ou tout autre facteur) et peu importe que l'avis d'inaptitude suive ou non une période de suspension du contrat de travail ;
- clarifier que le refus par le salarié d'accepter les adaptations, aménagements ou transformations de postes envisagées par l'employeur conformément aux propositions du médecin du travail pour préserver sa santé fondent un licenciement pour cause réelle et sérieuse, que ce salarié ait ou non été déclaré inapte ;

Il harmonise certaines rédactions dans les parties 1 et 4. Pour l'essentiel, ces dispositions reprennent la jurisprudence.