

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

29 juin 2016

MODERNISATION DU DROIT DU TRAVAIL - (N° 3886)

Tombé

**AMENDEMENT**

N ° AS100

présenté par

M. Sebaoun, M. Robiliard, M. Germain, Mme Filippetti, M. Blazy, Mme Guittet, M. Juanico, M. Galut, Mme Tallard, M. Touraine, M. Cherki, Mme Romagnan, M. Bardy, M. Noguès, Mme Carrey-Conte, Mme Bruneau, Mme Sandrine Doucet, M. Gille, M. Philippe Baumel, M. Paul, M. Aylagas, Mme Troallic, M. Féron, M. Léonard, Mme Chabanne, Mme Bouziane-Laroussi, M. Amirshahi et M. William Dumas

**ARTICLE 44**

À l'alinéa 22, substituer au mot :

« un »

les mots :

« tout autre ».

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

L'article 44 traite de la santé au travail et vise notamment à harmoniser deux régimes existants selon que le salarié a été déclaré inapte suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle (Régime AT-MP) ou suite à une maladie ou un accident non professionnel (Régime non AT-MP).

Il modifie dans ce cadre et en profondeur ce qu'il est convenu d'appeler le droit de l'inaptitude.

Le droit de l'inaptitude est un droit protecteur voulu par le législateur avec une jurisprudence constante de la cour de cassation qui donne à l'employeur une obligation de reclassement, autant que faire se peut. Celui-ci ne peut procéder à un licenciement que s'il fait la démonstration de l'impossibilité du reclassement du salarié déclaré inapte. Selon l'étude d'impact du projet de loi environ 95 % des inaptitudes débouchent sur un licenciement. Selon pôle emploi, en 2013, ce sont 63 700 salariés licenciés pour inaptitude physique qui sont entrés à l'assurance chômage.

Le projet de loi ouvre deux nouveaux motifs de rupture du contrat de travail à l'employeur dans le cadre harmonisé décrit ci-avant :

- L'inaptitude à tous les postes dans l'entreprise et le fait que le maintien dans l'entreprise serait préjudiciable à sa santé,
- La satisfaction de l'obligation de reclassement réputée satisfaite lorsqu'il propose un emploi (et un seul) en tenant compte des recommandations du médecin du travail.

Cet amendement s'oppose à ce dernier motif de rupture et propose une rédaction permettant de garantir que la jurisprudence actuelle pourra continuer à s'appliquer, l'employeur devant rechercher et proposer tout autre emploi potentiel (et pas un seul) pour être considéré comme ayant satisfait à son obligation de reclassement.