

ASSEMBLÉE NATIONALE

29 juin 2016

MODERNISATION DU DROIT DU TRAVAIL - (N° 3886)

Tombé

AMENDEMENT

N ° AS226

présenté par

Mme Guittet, M. Said, M. Juanico, M. Jalton, Mme Capdevielle, M. Premat, M. Galut,
Mme Bouziane-Laroussi, M. Léonard, Mme Chabanne, M. Potier, M. Plisson, Mme Bruneau,
Mme Khirouni, Mme Carrillon-Couvreur, Mme Orphé, Mme Troallic, Mme Alaux, Mme Chauvel
et Mme Le Houerou

ARTICLE 44

Après la première occurrence du mot :

« santé »

supprimer la fin de l'alinéa 24.

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le présent amendement vise à protéger les salarié.e.s qui se trouvent en situation de reclassement.

Alors que la loi Rebsamen du 17 août 2015 avait élargi la possibilité de rompre le contrat de travail du/de la salarié.e inapte aux cas où le médecin déclare expressément que « tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé » (article L. 1226-12), le projet de loi élargit la possibilité de rupture aux cas où le médecin du travail mentionne que l'état de santé du/de la salarié.e ferait « obstacle à tout reclassement dans l'entreprise ».

Cette disposition restreint l'obligation de reclasser et donc facilite le licenciement et ne permet pas de préserver l'emploi d'un.e salarié.e qui a des problèmes de santé (et dont la faculté de retrouver un emploi est donc compromise). Il est inadmissible de ne pas assurer plus de sécurité et de protection aux salarié.e.s. Le besoin de flexibilité ne doit pas supplanter la protection due à chacun.e. Et la lecture du texte laisse entrevoir les dérives d'interprétation, très dangereuses, que pourraient subir le/la salarié.e : abus, mise en danger de la santé des salarié.e.s (qui pourraient être tentés de masquer une inaptitude afin de préserver leur emploi), stress, fonction du/de la médecin de travail outrepassée. En effet le/la médecin de travail n'est pas là pour décider de l'avenir professionnel des salarié.e.s, mais pour protéger leur santé. C'est une responsabilité que la médecine du travail ne peut se voir endosser.

Laisser l'article dans sa rédaction actuelle semble donc être la solution la plus raisonnable afin de garantir une protection effective des salarié.e.s.