

ASSEMBLÉE NATIONALE

23 mai 2018

AVENIR PROFESSIONNEL - (N° 904)

Non soutenu

AMENDEMENT

N° AS185

présenté par

M. Grelier, Mme Louwagie, Mme Corneloup et M. Bazin

ARTICLE ADDITIONNEL**APRÈS L'ARTICLE 29, insérer l'article suivant:**

Le 1° de l'article L. 1242-2 du code du travail est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, après le mot : « salarié », sont insérés les mots : « ou de plusieurs salariés successivement » ;

2° Au *b*, le mot : « contrat » est remplacé par les mots : « ou leurs contrats » et après le mot : « entre », la fin est ainsi rédigée : « ce ou ces salariés et son ou leur employeur ; » ;

3° Au *c*, le mot : « contrat » est remplacé par les mots : « ou leurs contrats » ;

4° Au *d*, le mot : « poste » est remplacé par les mots : « ou leurs postes » ;

5° Après le mot : « du » la fin du *e* est ainsi rédigée : « ou des salariés recrutés par contrat à durée indéterminée appelés à le ou les remplacer ; ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Le présent amendement vise à faire évoluer la législation (article L. 1242-2 du code du travail) qui contraint aujourd'hui les établissements à conclure un CDD par salarié remplacé et par motif d'absence.

Il propose la création d'un contrat qui permettrait de remplacer plusieurs salariés absents successivement, réduisant ainsi le nombre de contrats courts et renforçant la stabilité de l'emploi, dans l'intérêt tant des employeurs confrontés à la pénurie de professionnels pour certains emplois que des salariés et bien sûr des patients.

Les établissements de santé privés sont soumis à des obligations réglementaires liées à la nature même de leur activité de soins.

Ils participent à la « Permanence des soins des établissements de santé » (PDSES) qui constitue une mission de service public organisée par les agences régionales de santé en fonction des besoins des territoires. La qualité et la sécurité des soins dues au patient exigent donc un remplacement quasi systématique des absences du personnel soignant.

La spécificité des professions réglementées et les décrets de compétences limitent la possibilité de remplacement en interne (exemple : impossibilité de remplacer un infirmier par un aide-soignant).

Enfin, les normes de personnels dans certaines spécialités obligent les établissements à maintenir en poste un effectif permanent : services d'urgence, obstétrique, réanimation, salles de réveil...

Au regard de ces contraintes auxquelles le secteur est soumis, sa pénalisation au motif du recours aux contrats courts ne peut être recevable.

Les rapports de branche des trois dernières années montrent de surcroît que le mode habituel de recrutement dans le secteur est le CDI et le recours au CDD est le mode de recrutement dérogatoire, à 88% pour des motifs de remplacement.