

Fiche outils n° 18 - Modifications issues des lois Macron et Rebsamen, relatives à la médecine du travail, et au fonctionnement du CHSCT

16 novembre 2015

Union syndicale
Solidaires

Outils
à l'usage des salariés
et de leurs représentants

Santé au travail Conditions de travail

n°
18
novembre 2015

Modifications issues des lois Macron et Rebsamen relatives à la médecine du travail et au fonctionnement du CHSCT

Cette note reprend les modifications suite aux évolutions législatives [Loi n°2015-990 du 6 août 2015 (Macron) et loi n°2015-994 du 17 août 2015 (Rebsamen)] et rappelle parfois des éléments de pratique syndicale ou des articulations avec d'autres dispositions du code du travail.
Note préliminaire en attente notamment de décrets d'applications.

Pour les patrons,
tout est bon dans le Macron !

Le licenciement pour inaptitude professionnelle est modifié

Un salarié déclaré inapte après un accident du travail ou une maladie professionnelle peut être licencié, sans obligation de l'employeur de lui proposer un reclassement, dès lors que « l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ». Article L1226-12 (modifié). Pour le moment, cette disposition ne s'applique qu'à la procédure d'inaptitude suite à AT ou MP. Elle risque de fragiliser les procédures qui imposent des reclassements dans le cas des inaptitudes « classiques » (hors AT/MP). Cette modification fait droit à une demande du patronat qui était souvent contraint de payer plusieurs mois des salariés en attente de reclassement ou obligés de payer des indemnités importantes en l'absence de reclassement.

Une nouvelle surveillance médicale spécifique pour les postes à risques

Deux catégories de salariés vont bénéficier d'une surveillance médicale spécifique : ceux affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celle de leurs collègues ou de tiers et ceux dont la situation personnelle le justifie. Article L 4624-4 (nouveau). Décret à paraître sur les catégories de salariés concernées et sur les modalités de la surveillance médicale.

Pour le moment, même si le principe semble plutôt favorable, on ne voit pas trop ce qui va être précisément changé dans une période où les agréments des services de santé au travail prévoient des espacements de visites médicales dérogatoires jusqu'à six ans pour la surveillance « classique ».

Les préconisations du médecin du travail

- Le médecin du travail peut proposer à l'employeur des mesures individuelles d'aménagement de poste de travail. Il peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi.

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. Il peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Outils pour l'action syndicale - Édité par la Commission Santé au Travail de Solidaires. N°18 Page 1

Cette fiche reprend les modifications suite aux évolutions législatives [Loi n°2015-990 du 6 août 2015 (Macron) et loi n°2015-994 du 17 août 2015 (Rebsamen)] et rappelle parfois des éléments de pratique syndicale ou des articulations avec d'autres dispositions du code du travail.

Note non définitive en attente notamment de décrets d'application



n°
18

novembre 2015

Modifications issues des lois Macron et Rebsamen relatives à la médecine du travail et au fonctionnement du CHSCT

Cette note reprend les modifications suite aux évolutions législatives [Loi n°2015-990 du 6 août 2015 (Macron) et loi n°2015-994 du 17 août 2015 (Rebsamen)] et rappelle parfois des éléments de pratique syndicale ou des articulations avec d'autres dispositions du code du travail.

Note provisoire en attente notamment de décrets d'application.



Le licenciement pour inaptitude professionnelle est modifié

Un salarié déclaré inapte après un accident du travail ou une maladie professionnelle peut être licencié, sans obligation de l'employeur de lui proposer un reclassement, dès lors que « l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ». Article L1226-12 (modifié). Pour le moment, cette disposition ne s'applique qu'à la procédure

d'inaptitude suite à AT ou MP. Elle risque de fragiliser les procédures qui imposent des reclassements dans le cas des inaptitudes « classiques » (hors AT/MP). Cette modification fait droit à une demande du patronat qui était souvent contraint de payer plusieurs mois des salarié-es en attente de reclassement ou obligés de payer des indemnités importantes en Prud'homme.

Une nouvelle surveillance médicale spécifique pour les postes à risques

Deux catégories de salariés vont bénéficier d'une surveillance médicale spécifique : ceux affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celle de leurs collègues ou de tiers et ceux dont la situation personnelle le justifie. Article L 4624-4 (nouveau). Décret à paraître sur les catégories de salariés concernées et sur les modalités de la surveillance médicale.

Pour le moment, même si le principe semble plutôt favorable, on ne voit pas trop ce qui va être précisément changé dans une période où les agréments des services de santé au travail prévoient des espacements de visites médicales dérogatoires jusqu'à six ans pour la surveillance « classique ».

Les préconisations du médecin du travail

- Le médecin du travail peut proposer à l'employeur des mesures individuelles d'aménagement de poste de travail. Il peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi.

Le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations

de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé physique et mentale des travailleurs. Il peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien dans l'emploi. L'employeur est tenu de prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, de faire connaître les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

- Emplacement : inFORMER LES SALARIÉ-ES > Connaître vos droits > Les fiches Conditions de travail >
- Adresse de cet article : <https://solidaires.org/Outils-no-18-Modifications-issues-des-lois-Macron-et-Rebsamen-relatives-a-la>

