



## **Le projet de loi El Khomri réforme les dispositions relatives aux visites médicales et à l'inaptitude**

Marie-Françoise Clavel, AEF Groupe, Dépêche n°532221, le 19.02.2016

Modification des règles de constatation de l'inaptitude physique, de l'obligation de reclassement du salarié inapte, des conditions de rupture du contrat, remplacement de la visite d'embauche par une visite d'information : l'avant-projet de loi "visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs", examiné depuis le 17 février 2016 par le Conseil d'État, envisage de profondes transformations des règles relatives à la médecine du travail.

Cette réforme fait suite aux premières mesures adoptées dans la loi sur le dialogue social du 17 août 2015. Elle s'inspire des préconisations du rapport Issindou.

L'article 44 de l'avant-projet de loi "visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs" poursuit la réforme des règles applicables en cas d'inaptitude du salarié amorcée par la loi sur le dialogue social du 17 août 2015.

Il supprime, par ailleurs, la visite médicale d'embauche et envisage que de nouvelles modalités de suivi médical des salariés soient définies selon leur état de santé, leur âge, et les risques professionnels auxquels ils sont exposés.

Nouveau régime de l'inaptitude (article 44)

Constatation de l'inaptitude

L'avant-projet de loi modifie profondément les modalités de constatation de l'inaptitude physique du salarié.

Selon l'article 44, le médecin du travail pourrait déclarer le travailleur inapte à son poste de travail "après avoir procédé ou fait procéder par un membre de l'équipe pluridisciplinaire à une étude de poste et après avoir échangé avec le salarié et l'employeur", s'il a constaté "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 travailleur justifie un changement de poste". L'avis d'inaptitude "est accompagné des conclusions écrites et des indications du médecin du travail relatives au reclassement du travailleur".

Par ailleurs, "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, l'employeur ou le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes, statuant en la forme des référés, 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", poursuit l'article 44. Les litiges relatifs à cet avis relèveraient de la compétence, "en premier ressort, du conseil de prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux".

Proposition d'un poste de reclassement

L'article 44 étend à l'inaptitude non professionnelle les dispositions relatives au poste de reclassement prévues lorsque l'inaptitude est consécutive à un accident ou une maladie professionnelle (C. trav., art. L. 1226-10) et qui ont été modifiées par la loi sur le dialogue social du 17 août 2015.

Ainsi, lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre le poste (et non plus l'emploi comme dans la rédaction actuelle) qu'il occupait, l'employeur lui propose un autre poste approprié à ses capacités. Les délégués du personnel seraient consultés sur les possibilités de reclassement, comme c'est le cas actuellement en cas d'inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

La proposition de reclassement prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur la capacité (et non l'aptitude comme dans la rédaction actuelle) du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise. L'article 44 ajoute également, comme pour l'inaptitude professionnelle, que "dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le médecin du travail formule également des indications sur la capacité du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté".

#### Licenciement en cas d'impossibilité de reclassement

L'avant-projet de loi envisage également d'appliquer à l'inaptitude non professionnelle les assouplissements de l'obligation pour l'employeur de rechercher un poste de reclassement, ainsi que les facilités de licenciement, adoptés dans le cadre de la loi sur "le dialogue social" du 17 août 2015. Il apporte aussi de nouveaux allègements.

Selon l'avant-projet de loi, "lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre poste au salarié inapte, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement". L'employeur pourrait rompre le contrat de travail "s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un poste, soit du refus par le salarié du poste, 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". L'article 44 ajoute que le licenciement serait également possible "si l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'entreprise".

Rappelons que ces mesures vont à l'encontre de la jurisprudence de la Cour de cassation qui impose notamment à l'employeur de rechercher des possibilités de reclassement même si le salarié a été déclaré inapte à tout emploi dans l'entreprise par le médecin du travail.

Enfin, autre nouveauté, l'article 44 précise que "l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé au salarié un poste prenant en compte les propositions, conclusions écrites et indications du médecin du travail".

#### Salariés inaptes en CDD

L'avant-projet de loi prévoit un nouveau cas de rupture du contrat à durée déterminée inapte à la suite d'un accident ou d'une maladie professionnelle. Cette modification vise à harmoniser le statut du salarié inapte en CDD avec celui du salarié en CDI.

L'employeur serait en effet en droit de rompre le CDD "si 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".

#### Réforme du suivi médical des salariés (article 44)

L'avant-projet de loi poursuit la mise en œuvre de la réforme des examens médicaux.

#### La visite médicale d'embauche deviendrait une visite d'information

L'article 44 prévoit le remplacement de la visite médicale d'embauche par une "visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche". Elle serait assurée par "l'un des professionnels de santé mentionnés" au premier alinéa de l'article L. 4624-1 du code du travail, qui ne vise pas que le médecin du travail, mais aussi "le collaborateur médecin et l'infirmier". Cette visite aurait lieu dans un délai fixé par décret en Conseil d'État".

Travailleur soumis à un suivi médical renforcé

En revanche, le travailleur affecté à un poste présentant "des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail" continuerait à bénéficier d'un suivi individuel renforcé de son état de santé comprenant notamment un examen médical d'aptitude réalisé avant l'embauche et renouvelé périodiquement. Cet examen serait effectué par le médecin du travail sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin.

Visite médicale périodique

L'article 44 envisage de revoir le suivi médical périodique des salariés. Actuellement, le salarié bénéficie en principe d'un examen médical tous les 24 mois. Selon l'avant-projet de loi, les modalités et la périodicité de ce suivi médical prendraient en compte "les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé". Le gouvernement laisse ainsi la place à la définition de nouveaux délais entre deux examens médicaux.

## Les propositions de modification des règles sur la durée du travail dans le projet de loi El Khomri

Lucy Bateman, AEF Groupe, Dépêche n°532205, le 19.02.2016

Assouplissement de la négociation d'entreprise sur les heures supplémentaires, allongement des périodes de référence pour la modulation du temps de travail et des durées possibles de dépassement de la durée maximale du travail : telles sont les modifications au régime de la durée du travail proposées à l'article 3 de l'avant-projet de loi "visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs", transmis le 17 février 2016 au Conseil d'État. Le texte touche également aux conventions de forfait et permet de déroger à la durée maximale du travail des apprentis mineurs.

L'article 3 de l'avant-projet de loi "visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs", transmis le 17 février 2016 au

Conseil d'État, propose des modifications aux règles sur la durée du travail portant notamment sur la négociation d'entreprise sur les heures supplémentaires, les dépassements de la durée maximale du travail, et la période de référence pour la modulation du temps de travail.

Le texte ne touche pas à l'architecture générale du dispositif relatif à la durée du travail - travail effectif, astreintes, durée légale, heures supplémentaires, aménagement sur une période supérieure à la semaine.

**Négociation d'entreprise sur les heures supplémentaires.** L'avant-projet de loi ouvre la possibilité à un accord d'entreprise de définir le contingent annuel d'heures supplémentaires, et surtout de prévoir le taux de majoration des heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale, sans qu'il soit bloqué, comme aujourd'hui, par les stipulations d'un accord de branche.

**Dépassements des durées maximales hebdomadaires.** Actuellement, la durée du travail, limitée à 48 heures sur une semaine, ne peut dépasser 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. L'avant-projet de loi propose de porter à 16 semaines cette période où la durée du travail peut atteindre cette moyenne hebdomadaire. De même, la période pendant laquelle il peut être dérogé par accord à cette durée moyenne de 44 heures passe de 12 à 16 semaines.

**Aménagement du temps de travail sur trois ans.** L'avant-projet de loi porte de un à trois ans la période de référence pendant laquelle un accord d'entreprise, ou à défaut de branche, peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à une semaine.

Le texte modifie également le régime supplétif en matière d'aménagement du temps de travail. Actuellement, il permet de répartir la durée du travail sur plusieurs semaines dans la limite de quatre semaines en l'absence d'accord. Cette limite serait maintenue pour les entreprises de 50 salariés et plus, mais elle passerait à seize semaines pour les petites entreprises employant moins de 50 salariés. □