

Communiqué n°39 du Groupement SLMT

Protéger les employeurs des salariés dangereux pour l'entreprise

C'est, à en lire le projet de loi dit « El Khomri », une des préoccupations principales actuelles du dernier gouvernement Hollande.

Le projet de loi met en œuvre les éléments les plus contestés du rapport S. Fantoni Quinton. Ce sont les mêmes qui sont encore à la manœuvre pour introduire dans la loi la deuxième série d'amendements que le député M. Issindou n'avait pas réussi à faire accepter par la Commission Sociale de l'Assemblée Nationale. C'est aussi le même député C. Sirugue qui rapporte les dispositions refusées il y a un an, lors du vote de la loi dite « du dialogue social ». Cet entêtement s'effectue au mépris des oppositions exprimées par les députés et les sénateurs à l'époque, par la quasi-totalité des syndicats de médecins du travail (CFDT exceptée) et par les manifestations des premiers concernés : les salariés (pétition SLMT).

Ce qu'ils veulent ainsi nous faire accepter, ce sont de nouvelles facilités pour les employeurs de licencier les salariés ayant des problèmes de santé. Comme la suppression du CDI au profit de CDD toujours plus courts et plus précaires est encore trop difficile à imposer, ils s'en prennent aux malades, aux handicapés, aux personnes ayant des difficultés de santé. C'est-à-dire à nous tous. Car il est bien imprudent, celui qui pense pouvoir travailler jusqu'à 65 ans sans être concerné par des problèmes de santé.

Le texte de Madame la Ministre El Khomri permettrait de licencier plus facilement les salariés fragiles en libérant l'employeur de ses obligations réglementaires (chercher un emploi compatible avec la santé). Il suffirait pour cela que le médecin du travail écrive « *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* », et cela pour tous les problèmes de santé (L.1226-12 alinéa 2°), même s'ils sont dus à un accident du travail ou une maladie professionnelle (L.1226-20 alinéa 2°). Cette possibilité n'a aucune justification. En effet, aujourd'hui, un employeur peut sans difficulté licencier un salarié médicalement inapte à son poste et qui ne peut plus en occuper un autre ou bénéficier d'un aménagement de ses conditions de travail en rapport avec son handicap. C'est même malheureusement l'issue de la majorité des cas. Mais il est quand même obligé de chercher une solution de maintien dans l'emploi. C'est cette obligation (de chercher mais pas de trouver) que le texte El Khomri permettrait d'éviter aux employeurs.

Ainsi, pour le gouvernement actuel, permettre aux employeurs de licencier plus vite, plus facilement les salariés malades, les handicapés, ceux qui souffrent du fait des exigences de poste de travail inadaptées, y compris les victimes d'AT-MP, serait un impératif.

En plus, cette innovation législative pervertirait la fonction médicale. Aucun critère médical ne permet d'affirmer que le « *maintien* » d'un « *salarié dans son entreprise* » est « *gravement préjudiciable à sa santé* ». C'est l'absence de possibilité d'aménagement ou de changement de poste qui conduit l'employeur, et non pas le médecin, à décider que l'emploi ne peut pas être conservé. Le médecin du travail se prononce sur l'aptitude médicale au poste, c'est-à-dire sur l'absence de risque pour la santé du poste auquel l'employeur a décidé d'affecter le salarié en question. Il ne choisit pas l'affectation des salariés, il ne décide pas des aménagements de poste.

Même dans l'hypothèse où le salarié avec des problèmes de santé garderait un travail, la loi El Khomri ne lui garantirait plus un « *emploi* » avec maintien de la qualification et du salaire, mais seulement un « *poste* ». Ainsi le texte El Khomri prévoit de remplacer partout ces deux termes. Par exemple, l'article L.1226-10 est ainsi modifié : « *Lorsque le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est déclaré inapte par le médecin du travail [] à reprendre l'emploi le poste qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi poste approprié à ses capacités. [] « L'emploi Le poste proposé est aussi comparable que possible à l'emploi celui précédemment occupé ».*

La deuxième innovation de la loi consiste à en finir avec la médecine de prévention des risques professionnels, au profit d'une activité sanitaire de contrôle, de sélection et d'exclusion. Les salariés seraient classés en deux catégories. Ceux qui pourraient être dangereux pour l'entreprise auront une visite médicale de sélection à l'embauche, de contrôle pour écarter ceux dont l'état de santé entraîne un « *risque d'atteinte à sa santé ou sa sécurité, celles de ces collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.* [] *Cet examen médical d'aptitude [] est effectué par le médecin du travail sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin* » (L. 4624-2). Les autres, c'est-à-dire la grande majorité des salariés, bénéficieront « *d'un suivi individuel de son état de santé [] par le médecin du travail et, [] par les autres professionnels de santé [il] comprend une visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche [] Les modalités et la périodicité de ce suivi prennent en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur, ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé.* » et de l'âge du capitaine.

Les salariés seront sélectionnés à l'embauche pour obtenir un « permis de travail » dans les « postes stratégiques » de l'entreprise. Ils seront vaguement informés de leurs risques professionnels pour les autres. De plus, ils seront facilement et rapidement licenciés en cas de problèmes de santé mettant en cause la capacité à réaliser une des tâches de leur poste ; c'est l'avenir social selon les promoteurs du texte dit « loi travail ».

L'article 44 de la loi El Khomri concerne tous les travailleurs de France, car en facilitant le licenciement des personnes en difficulté de santé, y compris les victimes d'AT-MP, et en dégradant encore plus la surveillance et la prévention médicale des risques professionnels, elle va provoquer presque mécaniquement une aggravation des conditions de travail, de leur dangerosité et de leur insécurité. Les employeurs seront encore plus libérés des quelques obligations qu'ils doivent encore respecter, le plus souvent dans leur forme. Les salariés seront considérés, comme le font les promoteurs de la loi, comme « suffisamment adultes » pour tirer eux-mêmes les conclusions de leurs difficultés de santé et de leurs conséquences sur leurs « *capacités de travail* ».

En ce sens, l'article 44 de la loi, malgré son aspect technique, est un texte politique aux graves conséquences. C'est tout le contraire d'une loi « travail ». En effet, non seulement elle tourne le dos à la justice sociale et à la simple humanité, mais aussi à la nature même du travail, qui implique, en même temps que les progrès techniques, technologiques et industriels, un recul de l'insécurité, des menaces et des incertitudes concernant la santé et la sécurité des travailleurs.

La loi El Khomri doit être renvoyée aux oubliettes. Ou alors, il faudra s'attendre à la parution de nouveaux textes indispensables pour faire disparaître les résultats de celle-ci en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles, de perte d'un emploi non retrouvé par la suite, et de misère sociale. Ils sont déjà probablement dans les cartons du MEDEF, quand ils ne sont pas déjà expérimentés dans les entreprises. Cette régression de civilisation n'est qu'une pure option idéologique, elle n'a aucune justification rationnelle. Il y a d'autres options qui permettent de protéger les travailleurs contre les risques professionnels, d'éviter d'exclure du monde du travail les personnes en difficulté de santé et de permettre à tous les travailleurs d'y rester dans de bonnes conditions.

Le 28 avril 2016

Groupement national Sauvons la médecine du travail

<http://www.slmt.fr>

contact@slmt.fr