

N° 274

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1987-1988

Rattaché pour ordre au procès-verbal de la séance du 2 avril 1988.
Enregistré à la Présidence du Sénat le 28 avril 1988.

PROPOSITION DE LOI

*tendant à garantir l'emploi des travailleurs
victimes d'une maladie prolongée.*

PRÉSENTÉE

Par M. Hector VIRON, Mme Marie-Claude BEAUDEAU, M. Jean-Luc BÉCART, Mme Danielle BIDART-REYDET, M. André DUROMÉA, Mmes Paulette FOST, Jacqueline FRAYSSE-CAZALIS, MM. Jean GARCIA, Charles LEDERMAN, Mme Hélène LUC, MM. Louis MINETTI, Ivan RENAR, Paul SOUFFRIN, Robert VIZET et Henri BANGOU,

Sénateurs.

(Renvoyée à la commission des Affaires sociales sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

Travail. — Congés - Contrat de travail - Délégués du personnel - Emploi - Maladie - Remplacement provisoire - Salaires - Syndicats professionnels.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les conditions de travail actuelles sont pour beaucoup dans la dégradation de la santé des travailleurs.

Les cadences excessives, le bruit, la chaleur, la pollution qui constituent l'environnement habituel du travail productif, les obstacles à l'amélioration des règles de sécurité, les conditions de transport, le cadre de vie hors de l'usine ou du bureau sont autant d'éléments qui représentent un regrettable contrepois aux immenses progrès réalisés par la médecine.

La maladie ne survient pas par hasard. Certes les conditions de travail n'en sont pas l'unique cause mais elles ont néanmoins une forte incidence sur la pathogénie.

Au-delà des souffrances physiques et psychiques qu'elle entraîne, la maladie est source de difficultés matérielles multiples. Elle est souvent à l'origine d'une déqualification professionnelle voire de la perte de l'emploi.

La législation actuelle est en effet insuffisamment protectrice à l'égard du travailleur atteint d'une longue maladie.

La situation du salarié en maladie — le licenciement de salariées chez Renault et Carnaud l'a récemment montré — est précaire, sujette à interprétations juridictionnelles aléatoires et restrictives et dépend finalement le plus souvent du bon ou du mauvais vouloir patronal.

Aussi l'intervention du législateur apparaît-elle comme particulièrement nécessaire dans ce domaine afin d'assurer au travailleur malade une protection efficace.

Pour cela, il convient de rendre illégale toute rupture du contrat de travail qui aurait pour cause l'absence d'un travailleur motivée par la maladie.

Celui-ci doit au terme de sa maladie pouvoir être réintégré dans son emploi ou si celui-ci a été supprimé, affecté à un emploi similaire. Si son état de santé le justifie, il doit pouvoir bénéficier à son retour d'un travail moins pénible sans perte de salaire.

Ces dispositions peuvent mettre l'employeur dans l'obligation de faire appel à du personnel de remplacement. Ce remplacement provisoire devra se faire après information des organisations syndicales et des représentants du personnel. S'il est fait appel à des salariés de l'entreprise, ils devront être informés du caractère provisoire de leur travail et bénéficier, au terme du remplacement, d'un salaire et d'avantages correspondant à l'emploi provisoire. S'il est fait appel à des travailleurs extérieurs à l'entreprise, ils devront être prévenus qu'il s'agit d'un emploi temporaire et disposer d'un droit d'embauche prioritaire. Ils devront également bénéficier des mêmes garanties que les autres travailleurs.

Une protection efficace contre les conséquences économiques de la maladie suppose le versement par l'employeur d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières de sécurité sociale, pendant une période variant avec l'ancienneté du salarié

Une disposition légale de ce type étendrait à tous les salariés un avantage stipulé dans beaucoup de conventions collectives.

Nul ne peut ignorer que dans la situation économique actuelle, le travailleur licencié pendant sa maladie éprouve les plus grandes difficultés à retrouver un emploi. La maladie est ainsi souvent à l'origine d'un processus qui mène des foyers à la misère, à l'engrenage des saisies et des expulsions, au placement des enfants.

L'adoption de dispositions assurant une réelle garantie en matière d'emploi en faveur du travailleur en longue maladie est une mesure de justice sociale que nous vous demandons, Mesdames et Messieurs de bien vouloir adopter.

PROPOSITION DE LOI

Article premier

Les absences résultant de la maladie ou d'un accident ne peuvent constituer une cause de rupture du contrat de travail.

Art. 2

Si une absence pour maladie excède deux jours, le salarié dispose, sous réserve de dispositions plus favorables, d'un délai de 5 jours pour produire ou envoyer à son employeur une justification de la prescription médicale de l'arrêt de travail.

Art. 3

Les salariés absents pour maladie ou accident ont droit au versement, par leur employeur, d'une indemnité correspondant à la différence entre le salaire qu'ils auraient perçu et le montant des indemnités journalières de sécurité sociale.

Les arrêts de travail ouvrant droit à l'indemnisation peuvent être continus ou non.

Sauf disposition plus favorable, la durée de cette indemnisation est fixée comme suit :

— pendant trois mois pour tous les salariés ayant un an d'ancienneté ;

— et pendant un mois supplémentaire par année supplémentaire d'ancienneté, sans pouvoir dépasser douze mois d'indemnisation.

Un nouveau droit à l'indemnisation n'est ouvert qu'un an après l'épuisement de la période d'indemnisation précitée.

Art. 4

A l'expiration de la période indemnisée, visée à l'article précédent, le salarié est considéré comme étant en congé sans solde, jusqu'à la fin de son indisponibilité, médicalement constatée.

Art. 5

En cas d'arrêt de travail pour maladie, ou accident, le salarié doit, à son retour, sous réserve de l'application de l'article précédent, être réintégré dans son emploi ou, si celui-ci a été supprimé, affecté à un emploi similaire.

Lorsque le salarié en justifie médicalement la nécessité, l'employeur devra lui confier à son retour un travail moins pénible ou à temps partiel. Dans le cas d'affectation à un emploi moins rémunéré, l'employeur devra maintenir le salaire et les avantages précédemment accordés à l'intéressé.

Art. 6

Lorsque l'absence d'un ou plusieurs salariés pour maladie, accident, impose le remplacement provisoire du ou des intéressés, l'employeur devra en informer les représentants des organisations syndicales représentatives et les délégués du personnel.

Les salariés appelés à effectuer ces remplacements doivent être informés par écrit du caractère provisoire de leur emploi. S'ils exercent dans l'entreprise des fonctions moins rémunérées, ils ont droit au salaire et aux avantages correspondant à l'emploi provisoire. S'il a été fait appel à une main-d'œuvre extérieure, celle-ci doit bénéficier d'un droit d'embauche prioritaire et des mêmes avantages et garanties que les autres travailleurs.

Art. 7

Les dispositions de la présente loi sont applicables dans les entreprises du secteur privé visées à l'article L. 421-1 du code du travail.