

N° 268

# SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1994-1995

---

Rattaché pour ordre au procès-verbal de la séance du 5 avril 1995.

Enregistré à la Présidence du Sénat le 12 mai 1995.

## PROPOSITION DE LOI

*relative à la prévention de la santé et à l'amélioration  
des conditions de travail dans les entreprises,*

PRÉSENTÉE

Par Mmes Michelle DEMESSINE, Marie-Claude BEAUDEAU,  
Jacqueline FRAYSSE-CAZALIS, MM. Robert PAGÈS, Jean-Luc  
BÉCART, Mmes Danielle BIDARD-REYDET, Paulette FOST,  
MM. Jean GARCIA, Charles LEDERMAN, Félix LEYZOUR,  
Mme Hélène LUC, MM. Louis MINETTI, Ivan RENAR, 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 - Accidents du travail et maladies professionnelles - Code de la sécurité sociale - Code  
du travail - Comité d'entreprise - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.-  
C.T.) - Durée légale du travail - Médecine du travail - Prévention des risques professionnelles -  
Travail de nuit - Travail posté.*

## EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

### LA DÉGRADATION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Toutes les enquêtes montrent une **dégradation des conditions de travail pour toutes les catégories de salariés.**

Parmi les causes relevées, figurent : **la sous-traitance, les contrats à durée déterminée et d'intérim, « les contraintes organisationnelles (gestion à flux tendu, juste à temps), ... »**

La non-reconnaissance des qualifications, le faible niveau des salaires renforce le sentiment de mal-vie, d'insécurité.

**Ce sont chaque jour des milliers d'incidents qui surviennent. Il se produit un accident toutes les dix secondes. Ce sont plus de 1 000 morts pour la seule année 1992.**

Allons-nous accepter ces vies gâchées, brisées, ces familles endeuillées, ou en proie aux pires difficultés lorsqu'un des leurs est gravement handicapé ?

**Déréglementation, flexibilité, précarisation, sous-traitance, suppression massive d'emplois se traduisent par une intensification des charges de travail, tant physiques que mentales. C'est à ce prix pour la vie des hommes que le patronat maintient la rentabilité du capital. La prévention des risques professionnels n'est pas considérée comme essentielle, mais comme un élément second des choix économiques.**

Le recours massif à des entreprises sous-traitantes, la moins chère remportant le marché, engendre un transfert de risques, leur aggravation, et impose une forte augmentation des charges de travail. L'emploi d'intérimaires permet d'accroître la pression sur les salariés de l'entreprise qui, s'ils veulent conserver leur emploi, estiment ne pas avoir le choix, fût-ce au détriment de leur santé, voire de leur vie.

La baisse statistique notée pour l'année 1993 concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles n'est-elle pas à mettre en rapport avec les pressions qui s'exercent contre les salariés, facilitées par le contexte du chômage, et qui conduisent à ne pas déclarer les accidents du travail ou, quand ils le sont, à le faire en arrêt maladie au détriment de la branche maladie de la sécurité sociale ? (La branche accidents du travail/maladies professionnelles est financée par les cotisations patronales, la branche maladie par les cotisations salariales et patronales.)

D'autres mesures sont prises, tels les concours de sécurité, les primes individuelles ou collectives, qui conduisent à masquer la réalité des accidents du travail.

### Quelques chiffres significatifs :

De 1987 à 1991, la progression des accidents du travail a été de 18,6 % contre 9,2 % pour celle des emplois.

La fréquence des accidents a augmenté de plus de 8 %.

	Nombre d'accidents	Incapacité permanente	Accidents mortels
	759 481	63 282	1 059
Métallurgie .....	128 093	10 679	137
Bâtiment .....	166 356	16 734	298
Alimentation .....	86 665	5 266	65
Transports .....	57 193	5 028	177
Commerce .....	50 125	4 180	88
Pierre et terre à feu .....	16 367	1 422	23
Caoutchouc, papier, carton .....	11 355	929	12

Source : Conditions de travail. Bilan 1993 (chiffres 1992). Ministère du Travail.

Quatre accidentés sur cinq sont ouvriers. Les ouvriers sont deux fois plus touchés que l'ensemble des salariés. Le taux d'accident est trois fois plus élevé pour les salariés à statut précaire que pour ceux ayant un contrat à durée indéterminée.

Dans l'industrie, 20% des accidentés ont un statut précaire, alors que les salariés sous contrat à durée déterminée ne représentent que 7 % de la branche ; 9 % des salariés du secteur tertiaire sont précaires ; ils représentent 24 % des accidentés ; dans les transports, ils sont 4 % et représentent 24 % des accidentés ; dans les services non marchands, 11 % de salariés précaires représentent 50 % des accidentés.

Le nombre de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente est en augmentation : 2 802 en 1991.

**5 080 maladies** ont été indemnisées, soit une augmentation de 15 % par rapport à l'année précédente.

Les données chiffrées de l'I.N.S.E.R.M. concernant les maladies liées à l'amiante sont alarmantes : en France, l'amiante est responsable annuellement de 3 000 cancers et 800 décès.

D'après les statistiques de la seule Sécurité sociale, encore provisoires pour 1993, le nombre des maladies professionnelles devrait, après avoir doublé, atteindre 10 000, déclarées et reconnues. La moitié est caractérisée par des lésions dues au travail répétitif et aux troubles musculo-squelettiques (tendinites, ...). Ces 10 000 maladies sont loin de représenter celles qui sont scientifiquement identifiées comme d'origine professionnelle.

De nombreuses études démontrent que pour les ouvriers, les plus mal payés, les facteurs multiples, **travail répétitif, ambiances polluantes, horaires décalés**, se conjuguent et expliquent pour l'essentiel la durée de vie plus courte.

Les personnes exclues du travail sont celles qui ont la vie la plus courte, le phénomène d'exclusion ayant des répercussions très profondes sur les phénomènes de vieillissement prématuré.

L'espérance de vie reproduisant la pénibilité du travail par catégorie socioprofessionnelle est une illustration des effets du travail sur la santé. Le rapport *La santé en France*, rédigé par le Haut Comité de la santé publique, met en évidence l'écart grandissant d'espérance de vie entre les catégories.

La montée des maladies à caractère professionnel, masquée par une très faible reconnaissance officielle de celles-ci, ou par des produits dont on ne connaît pas encore les effets qu'ils peuvent induire, les risques liés à l'environnement au travail, les risques physiques avec **bruit, chaleur, vapeurs, radiations, vibrations**, les risques chimiques, les contraintes liées à des situations de travail, **postures, manutention, écrans**, les risques psychologiques, avec l'augmentation du stress, démontrent qu'il y a **urgence**.

Les troubles psychologiques découlant des situations de travail peuvent conduire jusqu'à des phénomènes de pharmacodépendance, avec leurs conséquences pour l'organisme humain.

Il est nécessaire de développer la reconnaissance des maladies professionnelles, notamment en informant les salariés de leur droit. Les médecins doivent recevoir une formation en ce sens, permettant aux patients de faire valoir leurs droits.

Un rapport du Bureau international du travail de 1989 arrivait au constat suivant : à charge de travail égale, le travail de nuit est plus fatiguant que celui de jour ; il conduit à un vieillissement prématuré, préjudiciable bien sûr à l'intéressé, mais aussi à la collectivité. Le travail sous contrainte de temps, pour lequel les salariés n'ont aucune prise quant à sa finalité, accroît encore les risques.

## **LA SANTÉ AU TRAVAIL, UN ENJEU HUMAIN ET SOCIAL**

La santé traduit la capacité de s'adapter à un environnement sans cesse en évolution, sans prélèvement sur les capacités vitales du corps humain et, au contraire, en y puisant des possibilités nouvelles pour son propre développement.

L'évolution des connaissances, de la capacité des salariés à inventer, innover, produire, a permis des transformations considérables des sciences, des techniques, des technologies mises en œuvre, faisant fortement évoluer la productivité au travail.

Et pourtant, la durée du travail n'aura été réduite que d'une heure en cinquante ans, alors que la productivité a progressé de façon importante.

**Heures supplémentaires imposées aux uns, chômage partiel ou technique aux autres, rythmes déréglés du travail, avec travail de nuit, du dimanche, annualisation du temps de travail, développement du temps partiel témoignent de la dégradation des conditions de travail, amplifiée avec la loi quinquennale, dite pour l'emploi.**

**Nous assistons à un véritable gâchis humain et économique.**

La qualité des productions et des services est étroitement liée à la qualité de la vie au travail ; la généralisation des formes d'emplois précaires ne conduit-elle pas à mettre en cause la qualité des services rendus à la population et la sécurité des personnes ?

Que de drames humains auraient pu être évités si l'on avait écouté les salariés ! (comme par exemple sur la plate-forme d'Orly, sur le train de Melun, à Métal-Europe, à la C.G.E.-Belfort, ...).

**Quel coût le patronat fait-il supporter à la collectivité !**

Prendre en compte ces questions est nécessaire sur le plan humain ; et possible sur le plan économique ! En 1994, les profits des entreprises se sont montés à 1 270 milliards de francs, dont la moitié a été gaspillée dans la spéculation !

Il est inacceptable, qu'au moment où accidents du travail et maladies professionnelles progressent, où les pressions exercées sur les salariés conduisent à les faire supporter en grand nombre par la branche maladie, la contribution des employeurs à la réparation des accidents du travail soit réduite.

En fait, si les maladies et cancers professionnels étaient plus largement reconnus, si tous les accidents du travail étaient reconnus comme tels, ce sont des dizaines de milliards de francs, aujourd'hui supportés par l'assurance maladie, qui devraient être assumés par la branche accident du travail/maladies professionnelles, avec une participation plus importante des entreprises et un renforcement de leurs investissements en matière de prévention.

La reconnaissance, par exemple, de 10 000 cancers professionnels transférerait 30 à 40 milliards de francs de dépenses de la branche assurance maladie à la branche accidents du travail/maladies professionnelles. L'évaluation des maladies nerveuses et dorsales se chiffrerait à des sommes encore plus considérables.

Une nouvelle tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles inciterait à des mesures de prévention dans les entreprises.

### **POUR UNE VRAIE POLITIQUE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS**

**Les sociétés doivent-elles s'adapter à la rentabilité du capital, ou ne faut-il pas développer une autre logique qui redonne pour finalité au travail la réponse aux besoins des populations ?**

Les salariés ont besoin de maîtriser les procès de travail, c'est pourquoi une formation et une information approfondie des salariés est nécessaire, ce qui ne peut se faire pour les salariés ballottés d'un poste de travail à un autre.

Qui mieux que le salarié peut faire des propositions réalistes pour sa sécurité ? Il est nécessaire de réaffirmer l'application de la loi pour le libre exercice du droit de retrait de situations graves ou dangereuses, le droit d'expression sur le contenu et l'organisation du travail.

Certaines professions particulièrement à risque ne devraient être exercées qu'après une formation, pour éviter les accidents graves survenant aux salariés en situation de précarité.

## DES MESURES DE PRÉVENTION

Une prévention efficace, une amélioration sensible de la sécurité au travail passent obligatoirement par une amélioration des conditions de travail.

La réponse aux besoins des hommes nécessite une modification de l'organisation du travail : le développement de qualifications reconnues par les salaires, l'amélioration des conditions de travail et la limitation, voire la suppression des nuisances, le fonctionnement des C.H.S.-C.T.

- **Amélioration des conditions de travail et réduction de la durée du travail.**

*Abaisser la durée légale hebdomadaire à trente-cinq heures, sans diminution de salaires ni alourdissement de la charge de travail.*

C'est nécessaire et urgent. D'après les études réalisées pour la préparation du XI<sup>e</sup> plan, cette mesure créerait 500 000 emplois en cinq ans.

Les dispositions annualisant la durée du travail doivent être abrogées.

*Limiter le travail de nuit et le travail posté.*

Il faut également **limiter le travail de nuit et le travail posté** aux cas où il est vraiment nécessaire, notamment dans les services publics.

*Remettre en cause la gestion en flux tendu.*

Nous proposons également que les employeurs prennent en compte la santé des salariés, donc le rythme de travail, les effectifs, dans **la gestion des stocks, pour s'attaquer à la gestion en flux tendu.**

Les entreprises doivent avoir des stocks suffisants afin de répondre aux aléas du marché, sans recourir à une aggravation des conditions de travail.

Le travail au rendement doit être supprimé, et les employeurs doivent répondre à l'obligation de modifier l'organisation et les outils de travail.

### *Intégrer la sous-traitance dans l'entreprise.*

La sous-traitance doit tenir compte des garanties collectives, conformément à la législation en vigueur. Le rôle des C.H.S.-C.T. doit être reconnu.

Dans un délai d'un an, la loi devra organiser la transformation de tous les emplois précaires en emplois stables, à temps plein et à durée indéterminée.

#### • Des droits nouveaux pour les salariés.

### *Les négociations collectives à l'entreprise.*

Elles ne doivent pas pouvoir déroger à la loi. Elles doivent déboucher sur :

– *une amélioration des salaires et des conditions de travail*, notamment des salariés les plus exposés, par branche, par entreprise :

- diminution du travail posté,
- pauses pour les travaux pénibles et répétitifs, y compris les emplois de bureaux et le travail sur clavier et écran,
- possibilité d'un départ en retraite plus précoce pour les salariés exerçant des travaux pénibles, répétitifs, insalubres et dangereux ;

– *la transformation de l'organisation du travail*, notamment la réduction des tâches répétitives ;

– *l'information des salariés*, notamment sur leur droit, le rôle et les missions des C.H.S.-C.T.

### *Les C.H.S.-C.T.*

Les C.H.S.-C.T. doivent être généralisés dans les P.M.E.-P.M.I. (elles emploient 53 % des salariés) ; nous proposons qu'ils soient mis en place sur les sites, conformément à la législation, par type d'activité, par localisation géographique. Les pouvoirs des C.H.S.-C.T. doivent être élargis ; ils ne doivent avoir qu'un seul interlocuteur représentant le patronat sur le site.

Nous proposons d'abaisser le seuil de création d'un C.H.S.-C.T. à vingt salariés.

Il doit y avoir obligation de donner suite à leurs avis, délibérations et requêtes ; s'ils n'obtiennent pas de réponse, l'inspecteur du



travail doit être obligatoirement saisi et doit pouvoir dresser procès-verbal.

Nous proposons que tous les élus du personnel, en plus des élus au C.H.S.-C.T., aient accès au registre des dangers graves et imminents existant dans l'entreprise.

Nous proposons, en plus des droits d'appel aux conseils d'experts à la charge des entreprises, que le budget de fonctionnement des C.H.S.-C.T. soit d'au moins 0,5 % de la masse salariale pour qu'il puisse procéder aux études, recherches,...

#### *Le libre exercice du droit de retrait.*

Le libre exercice du droit de retrait de situations graves, dangereuses doit être réaffirmé, notamment par affichage permanent obligatoire sur les lieux de travail.

Quand une situation est dangereuse, pour la vie ou la santé d'un salarié, le type de travail incriminé doit cesser, les machines concernées doivent être arrêtées et il doit être mis fin aux situations de travail identiques.

La notion de « risque calculé », qui admet que certains risques ne puissent être évités, est inacceptable.

#### **• Développement de la médecine du travail.**

Dans le cadre d'une politique de prévention, le rôle et la place des médecins du travail sont irremplaçables. Ils doivent avoir les moyens d'exercer leur mission de conseil des salariés et de l'employeur. Conformément à la législation en vigueur, un tiers de leur temps doit être consacré à l'analyse des postes de travail. Leurs observations doivent être communiquées au C.H.S.-C.T. et à l'employeur.

Leur recrutement doit être élargi de façon sensible. Les dispositions actuelles leur permettent de consacrer en moyenne trois minutes par an à un salarié. Les mesures que nous proposons, en insérant dans le code du travail l'article R 241-32 modifié, se traduiraient par une augmentation d'un quart du nombre de médecins du travail.

Leur pouvoir d'alerte doit être pleinement reconnu ; leurs observations prises en compte, et donner lieu à des mesures de sécurité efficaces.

Les médecins du travail doivent avoir la garantie d'une totale indépendance à l'égard de la direction de l'entreprise.

## DES MESURES DE RÉPARATION

### • Reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles.

#### *Déclaration des accidents.*

L'employeur doit respecter l'obligation qui lui est faite de déclarer les accidents du travail.

Il est nécessaire de prévoir des sanctions à l'égard des employeurs, afin de rendre obligatoire la déclaration des accidents du travail. Les statistiques sont falsifiées en raison des pressions exercées à l'égard des salariés, notamment par un chantage à l'emploi. C'est inacceptable !

La présomption de responsabilité des employeurs, remise en cause par la transposition de plusieurs directives européennes, doit être réaffirmée, conformément aux dispositions qui ont été abrogées.

#### *Élargissement des tableaux de reconnaissance des maladies professionnelles.*

Les tableaux de reconnaissance des maladies à caractère professionnel doivent davantage prendre en compte les causes réelles des atteintes à la santé, scientifiquement établies, notamment pour les cancers, les produits et procédés de travail classés cancérogènes par le C.I.R.C.

Nous proposons des dispositions pour inciter tout médecin à respecter l'obligation de déclarer tout symptôme et toute maladie présentant un caractère professionnel.

#### *Des mesures de réparation.*

Nous proposons que des mesures soient prises pour que les salariés victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles bénéficient de l'aménagement de leur poste de travail et d'une formation leur permettant de reprendre une activité, conformément à la législation de 1980. Les salariés des entreprises sous-traitantes doivent, si celles-ci sont dans l'impossibilité de répondre à cette obligation, se voir proposer des mesures équivalentes par l'entreprise donneur d'ordre.

Les employeurs seraient passibles de sanctions financières incitatives pour respecter cette obligation.

Ces salariés doivent se voir maintenir toutes les composantes de leur rémunération, leur déroulement de carrière et leur qualification doit être reconnue.

Si un salarié est reconnu handicapé par la C.O.T.O.R.E.P., à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il doit avoir accès à un centre de formation professionnelle adaptée.

Les centres de formation et de réadaptation doivent voir leur moyens accrus pour répondre aux demandes de façon satisfaisante.

- **Réintégration de la branche accident du travail/maladies professionnelles (A.T./M.P.) dans le régime général.**

Il est juste que les employeurs, qui tirent profit du travail des salariés, continuent à cotiser à la branche A.T./M.P. en fonction des risques par branche et au niveau de l'entreprise.

C'est pourquoi nous proposons d'abroger les dispositions adoptées en juillet 1994, qui séparent les quatre branches de la sécurité sociale et qui renforcent la place des représentants des employeurs, alors qu'ils exercent des pressions considérables sur les salariés.

- **Cotisations employeurs.**

Les dépenses liées à la réparation de la santé au travail et les soins doivent impérativement relever de la branche A.T./M.P., et les cotisations des employeurs être suffisamment incitatives pour que les mesures de prévention soient prises.

- **Un service de santé permettant la prise en charge des salariés victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles.**

La restructuration des services de santé, de services d'urgence, la suppression des hôpitaux de proximité constituent une atteinte au droit de se soigner ; le temps d'accès aux services de soins risque d'être allongé, avec toutes les conséquences qui en découlent.

La moitié des centres de lutte contre le cancer sont menacés de fermeture, ce qui remet en cause les études et les recherches concernant la prise en charge de ces affections, qui représentent une part importante des maladies professionnelles.

## PROPOSITION DE LOI

### INFORMATION ET DROIT DES SALARIÉS

#### Article premier.

Après le deuxième alinéa de l'article L. 230-2 du code du travail, il est inséré les alinéas suivants :

« A son embauche, et avant la fin de sa période d'essai, tout salarié bénéficie d'une formation à la sécurité, qui ne peut en aucun cas être inférieure au quart de la période d'essai.

« Ces dispositions sont mises en œuvre quel que soit le statut du salarié.

« Tout au long de sa vie professionnelle, tout salarié bénéficie d'un droit à la formation et à l'information sur le droit à la santé.

« Le contenu du programme de formation est arrêté par le C.H.S.-C.T., lorsqu'il existe, et par les délégués du personnel. »

#### Art. 2.

Après le premier alinéa de l'article L. 231-8 du code du travail, il est inséré l'alinéa suivant :

« Tout salarié, quel que soit son statut dans l'entreprise, s'il a un motif raisonnable de penser que la situation de travail ou la défectuosité des systèmes de protection présentent un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, exerce son droit de retrait sans qu'aucune sanction ne puisse être retenue contre lui. »

### COMITE D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

#### Art. 3.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur les questions d'organisation du temps de travail.

**Art. 4.**

**Le premier alinéa de l'article L. 236-1 du code du travail est ainsi rédigé :**

**« Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont constitués dans les établissements mentionnés à l'article L. 231-1 occupant au moins vingt salariés. »**

**Art. 5.**

**Il peut être mis en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur un site, dans une zone industrielle ou artisanale, dans des immeubles de bureau, pour les entreprises du site occupant chacune moins de vingt salariés, mais dont l'effectif global est supérieur.**

**Art. 6.**

**Après le premier alinéa de l'article L. 236-2 du code du travail, il est inséré l'alinéa suivant :**

**« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et le comité d'entreprise sont informés du nombre d'entreprises sous-traitantes ayant une activité régulière. S'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les entreprises sous-traitantes concernées, le C.H.S.-C.T. peut diligenter des enquêtes aux employeurs. »**

**Art. 7.**

**Après le troisième alinéa de l'article L. 432-3 du code du travail, il est inséré l'alinéa suivant :**

**« Le comité d'entreprise est consulté, préalablement à leur conclusion, sur la passation des marchés. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté obligatoirement sur les dispositions mises en œuvre, au titre des conditions de travail. »**

## MÉDECINE DU TRAVAIL

### Art. 8.

Il est inséré, dans le code du travail, un article L. 241-10-2 ainsi rédigé :

« *Art. L. 241-10-2.* – Le médecin du travail assure personnellement l'ensemble de ses fonctions ; celles-ci sont exclusives de tout autre fonction dans les établissements dont il a la charge.

« Le temps minimal dont le médecin du travail doit disposer pour remplir sa mission est fixé à une heure par mois pour :

« – quinze employés ou assimilés ;

« – dix ouvriers ou assimilés ;

« – sept salariés, soumis à une surveillance médicale prévue par les règlements pris en application de l'article L. 231-2 (2<sup>o</sup>) et ceux qui relèvent des dispositions de l'article R 241-50.

« Dans les secteurs à fort taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles, ce temps est multiplié par deux.

« L'article R 241-49 sera renforcé par des mesures de contrôle et d'éventuelles sanctions sur la mise en œuvre de l'examen médical annuel garanti à chaque salarié, sur le suivi des diagnostics et l'amélioration de la qualité de ces mesures. »

## MALADIES PROFESSIONNELLES

### Art. 9.

Il est inséré, dans le code du travail, un article L. 241-10-3 ainsi rédigé :

« *Art. L. 241-10-3.* – Dans les entreprises et établissements de plus de dix salariés, le médecin du travail établit et met à jour une fiche d'entreprise sur laquelle sont consignés notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés exposés à ces risques.

« Cette fiche est transmise à l'employeur. Elle est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail et du médecin inspecteur régional du travail. Elle est présentée au comité d'hygiène, de sécurité et des

conditions de travail en même temps que le bilan annuel prévu à l'article L. 236-4.

« La fiche d'entreprise peut être consultée par les agents des services de prévention des caisses régionales d'assurance maladie et par ceux des organismes mentionnés à l'article L. 231-2. »

#### Art. 10.

Il est inséré, dans le code du travail, un article L. 241-10-4 ainsi rédigé :

« *Art. L. 241-10-4.* – Lorsqu'il est constaté la répétition de maladies à caractère professionnel, le médecin du travail informe la commission des maladies professionnelles aux fins d'alerte et de prise en compte des maladies professionnelles. »

#### Art. 11.

Chaque salarié a la garantie d'un retour à l'emploi après maladie ou accident.

Un salarié disposant d'un certificat médical attestant que son activité professionnelle est incompatible avec son état de santé peut faire appel au C.H.S.-C.T. pour enquêter sur son activité de travail et proposer les adaptations de son poste de travail.

Le C.H.S.-C.T. pourra faire appel aux conseils du médecin du travail ou des experts prévus à l'article L. 236-9 du code du travail.

#### Art. 12.

Le septième alinéa de l'article L. 236-2 du code du travail est complété par les dispositions suivantes :

« Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit informer et consulter les salariés concernés. S'ils estiment cette modification des conditions de travail nuisible à leur santé, le C.H.S.-C.T. peut émettre un avis suspendant cette décision et faire appel à un expert agréé. »

## DÉCLARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES

### Art. 13.

L'article L. 471-1 du code de la sécurité sociale est complété, *in fine*, par un alinéa ainsi rédigé :

« Toute constatation de violation de la législation relative à la déclaration des accidents du travail, et nonobstant les poursuites judiciaires engagées par l'inspecteur du travail, est punie d'une amende de 80 000 F. »

### Art. 14.

Après le deuxième alinéa de l'article L. 461-6 du code de la sécurité sociale, il est inséré l'alinéa suivant :

« Tout médecin est tenu de signaler au médecin du travail de l'entreprise, ou du service interentreprise, et au médecin inspecteur régional du travail tout symptôme et toute maladie présentant un caractère professionnel. »

## MESURES DE CARACTÈRE GÉNÉRAL

### Art. 15.

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine. Cet abaissement de la durée du travail n'entraîne aucune diminution de la rémunération des salariés ni alourdissement de la charge de travail.

D'ici au 31 juillet 1995, des négociations devront s'engager avec les organisations représentatives des salariés et des employeurs pour déterminer, dans chaque branche, les conditions dans lesquelles cette réduction de quatre heures de la semaine de travail devra s'appliquer.

### Art. 16.

Le travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ne peut s'appliquer qu'aux seules situations où il est vraiment inévitable, notamment pour la réalisation de missions de service public. Il doit être rémunéré en conséquence.