

N^o 386

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1979-1980

Rattaché pour ordre au procès-verbal de la séance du 30 juin 1980.

Enregistré à la Présidence du Sénat le 16 septembre 1980.

PROJET DE LOI

*relatif à la protection de l'emploi des salariés victimes
d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle,*

PRÉSENTÉ

AU NOM DE M. RAYMOND BARRE,
Premier Ministre,

PAR M. JEAN MATTEOLI,
Ministre du Travail et de la Participation.

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

Contrats de travail. — Accidents du travail · Maladies professionnelles · Licenciement · Code du travail.

EXPOSE DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

Aucune disposition législative n'interdit actuellement aux employeurs de rompre le contrat de travail de salariés absents en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.

Certes, l'accident ou la maladie ne peuvent constituer en eux-mêmes, selon la jurisprudence, une cause de rupture du contrat de travail ; cependant, lorsque l'absence du salarié se prolonge de manière telle qu'elle entraîne la nécessité de remplacer celui-ci, l'employeur peut prendre l'initiative de rompre le contrat. Il en est de même lorsque le salarié est définitivement inapte à exécuter son travail, à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.

Aux termes d'une longue évolution, la Cour de Cassation considère que, dans les cas qui ont été évoqués, la rupture du contrat de travail est due à un risque de l'entreprise et doit, de ce fait, donner lieu au paiement d'une indemnité de licenciement.

Il reste cependant que, faute de dispositions législatives en cette matière, la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou atteints par une maladie professionnelle ne pouvait être assurée de façon efficace : le présent projet de loi a pour objet de combler cette lacune.

I. — Le présent projet de loi organise tout d'abord une protection de l'emploi du salarié durant la période d'arrêt de travail motivée par l'accident du travail ou la maladie professionnelle, ainsi que pendant celle au cours de laquelle il a été admis à un stage de rééducation ou de réadaptation professionnelle.

L'article L. 122-32-1 que le présent projet a pour objet d'insérer dans le Code du travail prévoit que le salarié ne peut être licencié durant cette période, tout en réservant cependant le cas où l'employeur est dans l'impossibilité de maintenir le contrat, et celui où le salarié a commis une faute grave non liée à l'accident ou à la maladie

L'article L. 122-32-2 organise une protection similaire lorsque le salarié est titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, en adaptant les dispositions qui précèdent aux caractères particuliers de ce type de contrat.

Le texte prévoit que toute résiliation du contrat de travail notifiée en méconnaissance de ces dispositions est nulle.

Enfin, l'article L. 122-32-3 dispose que la durée des périodes de suspension du contrat de travail est prise en compte dans la détermination de tous les avantages légaux liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

II. — Le projet de loi vise, d'autre part, à assurer, dans toute la mesure du possible, la reprise de l'activité professionnelle du salarié dans l'entreprise où l'accident s'est produit ou dans laquelle la maladie est intervenue.

Lorsque, à l'issue de la période de suspension du contrat de travail, le salarié est déclaré apte à son activité antérieure, il retrouvera, en application de l'article L. 122-32-4, soit son ancien emploi, soit un emploi analogue assorti d'une rémunération équivalente.

S'il est déclaré inapte à l'emploi qu'il occupait, par le médecin du travail, l'employeur devra lui proposer, comme le prévoit l'article L. 122-32-5, un autre emploi approprié à ses capacités.

Ce n'est qu'en cas d'impossibilité d'un tel reclassement que le contrat de travail pourra être rompu.

Toutefois, le salarié n'est pas tenu d'accepter le reclassement qui lui est offert lorsque celui-ci entraîne une modification substantielle de son contrat de travail.

Dans ces deux derniers cas, le salarié licencié bénéficiera d'une indemnité compensatrice de préavis (que la jurisprudence lui refuse actuellement), ainsi que d'une indemnité de licenciement d'un montant double de celui de l'indemnité de droit commun.

En cas de violation des dispositions des articles L. 122-32-4 et L. 122-32-5, le juge pourra soit proposer la réintégration du salarié avec maintien de ses avantages acquis, soit lui accorder une indemnité qui ne pourra être inférieure à douze mois du salaire.

L'article L. 122-32-8 détermine le mode de calcul des diverses indemnités prévues par le texte.

Enfin, l'article L. 122-32-9 prévoit les conditions de rupture, par le juge, du contrat de travail à durée déterminée de salariés inaptes au travail.

..

Telles sont les grandes lignes de ce projet de loi, qui répond au souci de faciliter la réinsertion professionnelle des salariés victimes d'un accident du travail ou atteints par une maladie professionnelle et, par là même, d'inciter au développement d'une politique de prévention de ces accidents ou de ces maladies.

PROJET DE LOI

Le Premier Ministre.

Sur le rapport du Ministre du Travail et de la Participation,

Vu l'article 39 de la Constitution.

Décète :

Le présent projet de loi relatif à la protection de l'emploi des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, délibéré en Conseil des Ministres après avis du Conseil d'Etat, sera présenté au Sénat par le Ministre du Travail et de la Participation qui est chargé d'en exposer les motifs et d'en soutenir la discussion.

Article premier.

Il est inséré au chapitre II du titre II du Livre premier du Code du travail une section V-I rédigée comme suit :

« Section V-I. — *Règles particulières aux salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.*

« Art. L. 122-32-1. — Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail autre qu'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que, conformément à l'avis de la commission mentionnée à l'article L. 323-11, doit suivre l'intéressé.

« La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

« Art. L. 122-32-2. — Au cours des périodes de suspension l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé non liée à l'accident ou à la maladie, soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat.

« Il ne peut résilier le contrat de travail à durée déterminée que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé non liée à l'accident ou à la maladie, soit d'un cas de force majeure.

« Toute résiliation du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions du présent article est nulle.

« *Art. L. 122-32-3.* — Les dispositions de l'article L. 122-32-1 ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée.

« Toutefois, lorsque ce contrat comporte une clause de renouvellement, l'employeur ne peut, au cours des périodes définies au premier alinéa dudit article, refuser le renouvellement que s'il justifie d'un motif réel et sérieux, étranger à l'accident ou à la maladie. A défaut il devra verser au salarié une indemnité correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages que le salarié aurait reçus jusqu'au terme de la période suivante de validité du contrat prévue par la clause de renouvellement.

« *Art. L. 122-32-4.* — A l'issue des périodes de suspension définies à l'article L. 122-32-1, le salarié, s'il y est déclaré apte par le médecin du travail, retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

« *Art. L. 122-32-5.* — Si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre, à l'issue des périodes de suspension, l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer, compte tenu des conclusions du médecin du travail et après avis des délégués du personnel, un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes.

« L'employeur ne peut prononcer le licenciement que s'il justifie soit de l'impossibilité où il se trouve de proposer un emploi dans les conditions prévues ci-dessus, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

« S'il prononce le licenciement, l'employeur doit respecter les procédures prévues à la section II du présent chapitre en cas de résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

« *Art. L. 122-32-6.* — La rupture du contrat de travail dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L. 122-32-5 ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité compensatrice d'un montant

égal à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 122-8, ainsi que, s'il compte au moins deux ans d'ancienneté, à une indemnité de licenciement égale au double de l'indemnité prévue à l'article L. 122-9.

« Art. L. 122-32-7. — Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions de l'article L. 122-32-4 ou des deux premiers alinéas de l'article L. 122-32-5 le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis ; en cas de refus par l'une ou l'autre des parties le tribunal octroie au salarié une indemnité. Cette indemnité, qui ne peut être inférieure à douze mois de salaires, est due sans préjudice de l'indemnité compensatrice et, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 122-32-6.

« Lorsqu'un licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 122-32-5, il est fait application des dispositions prévues par l'article L. 122-14-4 pour le cas de non-observation de la procédure requise.

« Art. L. 122-32-8. — Les indemnités prévues aux articles L. 122-32-6 et L. 122-32-7 sont calculées sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des trois derniers mois s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie professionnelle.

« Art. L. 122-32-9. — Les dispositions des deux derniers alinéas de l'article L. 122-32-5 et des articles L. 122-32-6 à L. 122-32-8 ne sont pas applicables lorsque le salarié est titulaire d'un contrat à durée déterminée.

« Si l'employeur justifie qu'il se trouve dans l'impossibilité de proposer un emploi, dans les conditions prévues au premier alinéa de l'article L. 122-32-5, au salarié titulaire d'un tel contrat, ou si le salarié refuse un emploi offert dans ces conditions, l'employeur est en droit de demander la résolution judiciaire du contrat. La juridiction saisie prononce la résolution après vérification des motifs invoqués et fixe le montant de la compensation financière due au salarié.

« En cas de résiliation du contrat par l'employeur en méconnaissance des dispositions de l'article L. 122-32-4, du second alinéa de l'article L. 122-32-5 ou du second alinéa du présent article, le salarié a droit à une indemnité correspondant au préjudice subi. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages qu'il aurait reçus jusqu'au terme de la période en cours de validité de son contrat.

« Art. L. 122-32-10. — Les dispositions de la présente section ne sont pas applicables en cas de rechute d'un accident du travail survenu ou d'une maladie professionnelle contractée au service d'un employeur autre que celui auquel le salarié est lié par son contrat. Il en est de même en cas de première constatation d'une maladie professionnelle contractée au service d'un autre employeur. »

Art. 2.

L'article L. 120-1 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. L. 120-1. — Les dispositions des chapitres I^{er}, II (sections I, II, III, IV, IV-1, V, V-1), III, IV, V, VI du présent titre sont applicables notamment aux salariés des offices publics et ministériels, des professions libérales, des sociétés civiles, des syndicats professionnels, des associations de quelque nature que ce soit. »

Fait à Paris, le 15 septembre 1980.

Signé : RAYMOND BARRE.

Par le Premier Ministre :

Le Ministre du Travail et de la Participation,

Signé: Jean MATTEOLI.