

N° 27

SÉNAT

PREMIÈRE SESSION ORDINAIRE DE 1993-1994

Annexe au procès-verbal de la séance du 7 octobre 1993.

PROPOSITION DE LOI

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

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.)

Emploi. – Maladies de longue durée.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Au-delà des souffrances physiques et psychiques qu'elle entraîne, la maladie est source de difficultés matérielles multiples.

La maladie prolongée, en particulier, peut aujourd'hui être à l'origine d'une déqualification professionnelle, voire d'une perte d'emploi.

Dans le contexte de crise qui prévaut actuellement, le travailleur licencié pendant sa maladie éprouve les plus grandes difficultés à retrouver un emploi. La maladie peut ainsi se trouver à l'origine d'un processus de déstructuration sociale et familiale profonde.

Il convient donc que soient limitées les mises en cessation d'activité qui ne seraient pas justifiées par la situation économique de l'entreprise.

Dans ces conditions, la législation actuelle est insuffisamment protectrice à l'égard des travailleurs atteints d'une longue maladie, quelle que soit la fonction qu'ils occupent.

La situation du salarié en maladie – le licenciement de salariés 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.

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.

Les salariés absents pour maladie ou accident nécessitant un arrêt de travail prolongé 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. 3.

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. 4.

En cas d'arrêt de travail prolongé pour maladie, ou accident, le salarié doit, à son retour, sous réserve de l'application de l'article pré-

cédent, 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. L'employeur devra maintenir le salaire et les avantages précédemment accordés à l'intéressé.

Art. 5.

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 exerçaient dans l'entreprise des fonctions moins rémunérées, ils ont droit au salaire et aux avantages correspondants 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. 6.

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.