

# La Loi Rebsamen du 17 Aout 2015

## **1 L'inaptitude au travail :**

Désormais, en cas d'inaptitude d'origine professionnelle, l'employeur peut licencier le salarié lorsque l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé.

### ➤ **Dispense de l'obligation de rechercher un reclassement**

L'employeur peut désormais rompre le contrat de travail en cas d'inaptitude d'origine professionnelle « lorsque l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé ».

Jusqu'à maintenant, le licenciement pour inaptitude, qu'il soit d'origine professionnelle ou non professionnelle n'était justifié que si l'employeur justifiait de son impossibilité de proposer un reclassement.

### ➤ **Précisions sur l'obligation de reclassement**

Pour aider au reclassement du salarié, le médecin du travail peut proposer à l'employeur l'appui de l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail ou celui d'un organisme compétent en matière de maintien en emploi

### ➤ **Obligation d'information du recours contre l'avis du médecin du travail**

Lorsque le salarié ou l'employeur forme un recours auprès de l'inspecteur du travail pour contester l'avis d'inaptitude du médecin du travail, il est tenu d'informer l'autre partie

Jusqu'à maintenant, cette information mutuelle n'était pas obligatoire.

## **2- Le médecin du travail :**

### ➤ **Information des préconisations du médecin du travail**

Lorsque le médecin du travail constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose des mesures visant à la préserver.

Ses propositions et ses préconisations ainsi que la réponse de l'employeur doivent être transmises au CHSCT, ou à défaut aux DP, à l'inspection du travail, au médecin inspecteur du travail et, le cas échéant, aux organismes professionnels de santé créés par les branches.

Jusqu'à maintenant, ces éléments n'étaient adressés à ces organismes que sur leur demande.

➤ **Surveillance médicale spécifique**

Les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, celles de leurs collègues ou de tiers et les salariés dont la situation personnelle le justifie bénéficient d'un droit à une surveillance médicale spécifique..

Les modalités d'identification de ces salariés et les modalités de la surveillance médicale spécifiques seront déterminées par décret en Conseil d'État

➤ **Sécurité des tiers**

Le médecin du travail est tenu d'assurer la surveillance de l'état de santé des salariés en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité mais également celle des tiers à l'entreprise.

Jusqu'à maintenant, seule la sécurité du salarié lui-même était visée

### **3 Le BURN OUT.**

La loi introduit à l'article L 461-1 du Code de la sécurité sociale la reconnaissance des pathologies psychiques en tant que maladie d'origine professionnelle.

Cette disposition permet d'améliorer la reconnaissance du syndrome d'épuisement professionnel en offrant aux personnes en étant atteinte la possibilité de demander la requalification de la pathologie en maladie professionnelle( MP), par l'intermédiaire du système complémentaire de reconnaissance des MP devant les comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles.

Un décret doit venir préciser en janvier 2016 les modalités de reconnaissance de ce type de maladie professionnelle par les CRRMP.