



## MOTION

Pl 4418

Dépôt : M. Aloyse Bisdorff

13.11.2001

La Chambre des Députés,

Considérant que la protection des travailleurs déclarés inaptes au travail et leur reclassement dans la mesure du possible au sein de l'entreprise a été un objectif essentiel au moment de l'adoption de la loi du 17 juin 1994 concernant les services de santé au travail;

Considérant que la loi de 1994 prévoit ainsi une "étude de poste" avant toute déclaration d'inaptitude par le médecin du travail (article 22);

Considérant que cette étude de poste, selon cet article, "doit porter sur les possibilités de mutation et de transformation du poste, justifiée par des considérations relatives notamment à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs" et comporter "des propositions pour l'adaptation du poste que l'employeur devra prendre en considération, le tout dans la mesure du possible";

Considérant que l'article 19 de la même loi fait obligation à l'employeur d'avertir le médecin du travail après une absence ininterrompue de plus de six semaines du salarié avec faculté pour le médecin "d'apprécier son aptitude à reprendre l'ancien emploi ou de déterminer l'opportunité d'une mutation, d'une réadaptation ou d'une adaptation du poste de travail";

Considérant que, selon la même loi (article 22), l'employeur devra "dans la mesure du possible" affecter un travailleur déclaré inapte au travail à un autre poste de travail;

Considérant qu'il est même "tenu de l'affecter à un autre poste" s'il occupe régulièrement au moins 50 travailleurs, si le travailleur en question a occupé un poste de sécurité et a travaillé depuis au moins dix ans pour l'entreprise;

Considérant cependant que ces dispositions protectrices des travailleurs qui constituent une ouverture louable de la loi de 1994 sont restées le plus souvent lettre mortes et sont interprétées très restrictivement par la jurisprudence en l'absence de sanctions concrètes;

Considérant que la loi ne permet notamment pas de sanctionner un licenciement intervenu au mépris de ces dispositions par une action en nullité et en réintégration comme c'est le cas en matière de licenciement d'une femme enceinte ou d'un délégué du personnel;

Considérant que la loi ne contient pas non plus de dispositions concernant la garantie salariale des personnes à reclasser;

## La Chambre des Députés

invite le Gouvernement

- à prévoir dans la loi sur le contrat de travail une action en nullité du licenciement et en réintégration en cas de licenciement intervenu sans avoir préalablement envoyé le salarié absent pendant plus de six semaines chez le médecin du travail selon l'article 19 de la loi concernant les services de santé au travail, respectivement sans avoir observé les obligations de reclassement prévues aux articles 19 et 22 de cette même loi;

- à prévoir l'introduction dans la loi concernant les services de santé au travail d'une garantie salariale en cas d'obligation de reclassement d'un travailleur déclaré inapte ou partiellement inapte à son ancien poste de travail par le médecin du travail.

Beumer #2,  
✓

R  
R GARCIA

ALY JAEHLING

✓

A. Biedler

GIRA C.

✓