

Unilever applique la loi travail sur la médecine du travail au rabais et dévoyée.

Loin de chercher à la développer, le projet de loi El Khomri entérine une situation déjà fragilisée. La médecine du travail est aussi attaquée par une réforme de l'aptitude.

Ainsi le rôle de la médecine du travail est radicalement transformé notamment en ne permettant plus de faire lien entre le travail et les affections subies de son fait. D'un rôle de prévention, elle mute à celui de délivrance d'un permis d'embaucher et de licencier.

Revenons sur le très mal nommé article 44 de la loi travail intitulé « Moderniser la médecine du travail » ou plutôt « Mettre à mal les institutions garantes du droit à la santé des travailleurs, en premier lieu la médecine du travail » :

- la visite d'embauche est supprimée sauf dans le cas des salariés occupant un poste à risques. Elle est remplacée par une simple visite d'information et de prévention auprès de personnes autres que le médecin du travail.

Commentaire : dans un contexte d'emploi précarisé et de sous-traitance généralisée, cette visite aurait surtout pour objectif de renforcer la responsabilité individuelle du salarié quant aux risques qu'il encourt.

- les visites périodiques sont supprimées sauf pour les salariés occupant un emploi à risques.

Commentaire : la meilleure manière de ne pas s'occuper de l'altération de la santé des travailleurs du fait du travail est de briser toute visibilité : pas de visite médicale, pas de traces des problèmes de santé et de leurs causes.

- en cas de difficulté ou de désaccord du salarié ou de l'employeur avec le médecin du travail, saisine en premier ressort du Conseil de prud'hommes, avec désignation d'un médecin-expert dont l'avis se substituera à celui du médecin du travail.

Commentaire : disposition gravissime, la fonction préventive de la médecine du travail disparaîtrait complètement au profit d'une médecine de tri et de sélection, afin d'éliminer non pas les risques du travail mais les "travailleurs à risque".

Dans un contexte de pénurie organisée des médecins du travail, le projet de loi Travail a pour but de s'affranchir des règles de droit inscrites dans le code du travail visant à opposer à la liberté de l'employeur le droit inaliénable et fondamental du travailleur salarié à ne pas risquer sa santé, voire sa vie, en travaillant.

Inaptitude professionnelle des maux qui amènent des mots

Dans le cadre de la maladie professionnelle ou des accidents du travail, l'employeur pourra en effet en être dispensé lorsque le médecin du travail précisera dans son avis que « le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable pour sa santé » (article L1226-12 du Code du travail). C'est ce que prévoyait la loi Rebsamen.

La loi El Khomri du 8 août 2016 complète cet article en ajoutant une nouvelle dispense exception à l'obligation de reclassement de l'employeur en matière de maladie professionnelle lorsque l'avis du médecin du travail mentionnera expressément que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

Et en matière de maladie non professionnelle ?

Les exceptions à l'obligation de reclassement sont identiques à celles prévues pour les maladies professionnelles.

La loi El Khomri du 8 août 2016 crée un nouvel article L1226-2-1 du Code du travail qui prévoit que l'employeur pourra désormais rompre le contrat de travail du salarié déclaré inapte par la médecine du travail sans satisfaire à son obligation de reclassement si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé » ; mais aussi lorsque l'avis du médecin du travail mentionnera expressément que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi ».

On est loin des beaux discours de la direction sur la santé des travailleurs, il est inacceptable pour un groupe comme Unilever d'appliquer cette loi dégressive pour les salariés, c'est une vraie régression sociale !!!

Nous sommes au commencement de cette loi scélérate, les salariés doivent réagir au plus vite, il y a Urgence

