

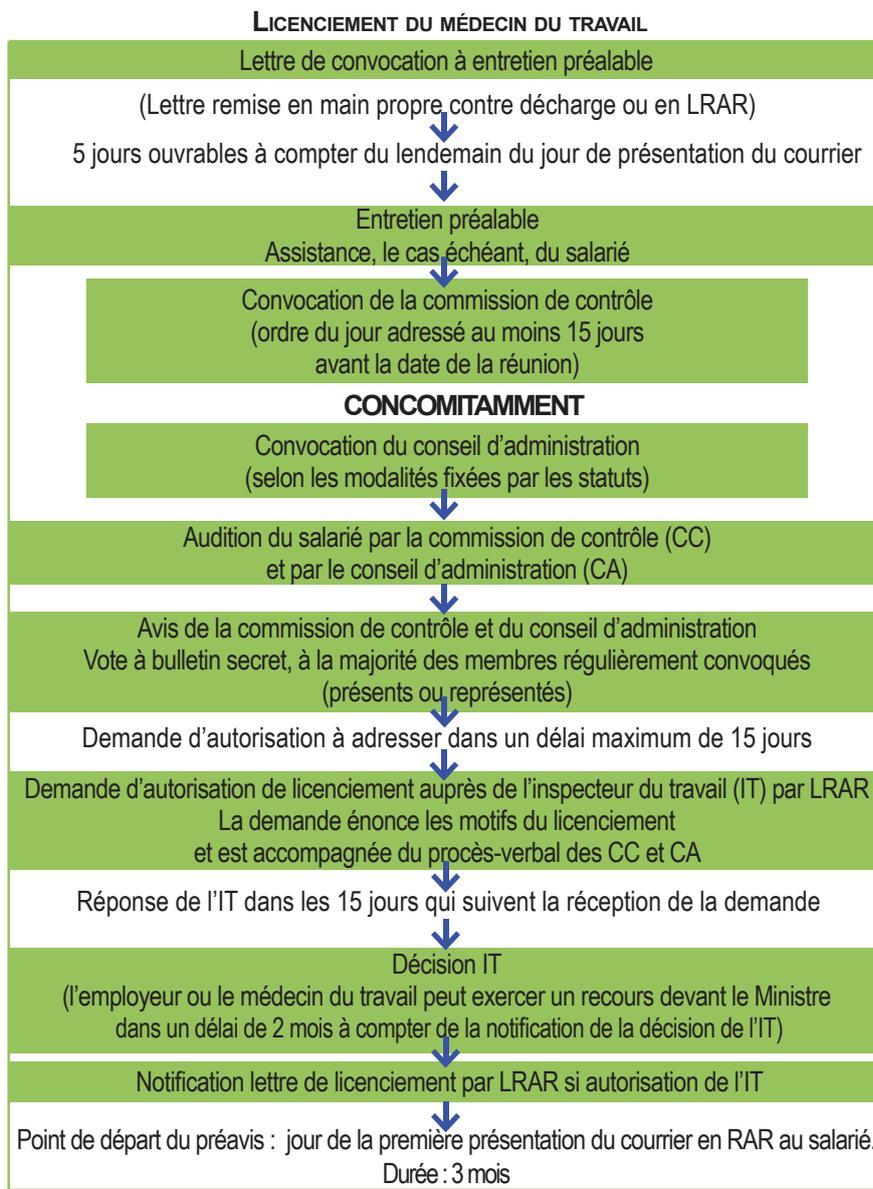
Réforme

Protection élargie du médecin du travail à partir du 1^{er} juillet 2012

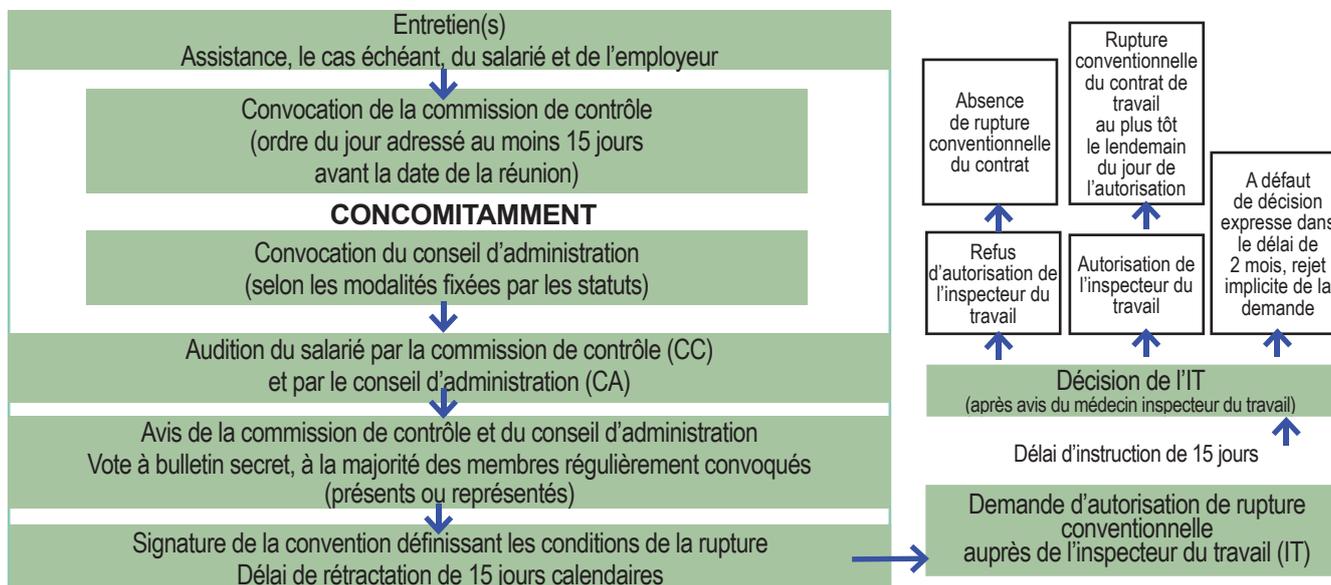
La loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail, ainsi que le décret n° 2012-135 du 30 janvier dernier élargissent la protection des médecins du travail. Désormais, il convient d'appliquer des procédures spécifiques, notamment en cas de rupture conventionnelle, de rupture anticipée ou encore de fin du contrat à durée déterminée (CDD), lorsque ceux-ci sont conclus avec des médecins du travail.

On remarquera que les procédures définies par les textes sont particulièrement lourdes concernant le CDD et soulèvent certaines interrogations, quant à leur articulation avec le régime propre au CDD : quid, par exemple, du CDD qui arrive à son terme, lorsque l'inspecteur du travail refuse l'autorisation ? L'employeur doit-il poursuivre les relations contractuelles ou repousser le terme du contrat ? Que se passe-t-il lorsque l'inspecteur du travail répond après la date du terme du contrat, alors que les parties s'étaient initialement entendues sur une date précise de fin de contrat ?

Quoi qu'il en soit, bien que certaines questions restent en suspens, vous trouverez ci-dessous les procédures qu'il conviendra de respecter à partir du 1^{er} juillet 2012.



RUPTURE CONVENTIONNELLE DU MÉDECIN DU TRAVAIL



RUPTURE DU CDD DU MÉDECIN DU TRAVAIL

❶ - Avant l'échéance du terme, pour faute grave ou inaptitude

Entretien(s) - Assistance, le cas échéant, du salarié



Convocation de la commission de contrôle (ordre du jour adressé au moins 15 jours avant la date de la réunion)

CONCOMITAMMENT

Convocation du conseil d'administration (selon les modalités fixées par les statuts)



Audition du salarié par la commission de contrôle (CC) et par le conseil d'administration (CA)



Avis de la commission de contrôle et du conseil d'administration
Vote à bulletin secret, à la majorité des membres régulièrement convoqués (présents ou représentés)



Demande d'autorisation de rupture du CDD auprès de l'inspecteur du travail (IT) par LRAR
La demande énonce le motif de la rupture anticipée et est accompagnée du procès-verbal des CC et CA



Autorisation de l'inspecteur du travail (après avis du médecin inspecteur du travail)

❷ - Au terme du contrat, lorsqu'il comprend une clause de renouvellement

Entretien(s) - Assistance, le cas échéant, du salarié



Convocation de la commission de contrôle (ordre du jour adressé au moins 15 jours avant la date de la réunion)

CONCOMITAMMENT

Convocation du conseil d'administration (selon les modalités fixées par les statuts)



Audition du salarié par la commission de contrôle (CC) et par le conseil d'administration (CA)



Avis de la commission de contrôle et du conseil d'administration
Vote à bulletin secret, à la majorité des membres régulièrement convoqués (présents ou représentés)



Demande d'autorisation de rupture du CDD auprès de l'inspecteur du travail par LRAR
La demande énonce le motif du non-renouvellement du CDD et est accompagnée du procès-verbal des CC et CA



Autorisation de l'inspecteur du travail (après avis du médecin inspecteur du travail)

❸ - Au terme du contrat de travail, sans clause de renouvellement

Saisine de l'inspecteur du travail 1 mois avant l'arrivée du terme



Constatation de l'inspecteur du travail avant la date du terme du contrat

Observation - Cette procédure suppose que la durée du contrat soit au moins égale à 1 mois.

Remarque générale :

Le CDD conclu avec un médecin du travail ne peut être rompu sans autorisation de l'inspecteur du travail, qu'en cas de rupture d'un commun accord des parties ou de force majeure.