



# Fiche outils n° 20 - Modifications relatives au CHSCT après les lois Rebsamen et El Khomri

11 décembre 2016

Union syndicale  
**Solidaires**

**Outils**  
à l'usage des salariés  
et de leurs représentants

Santé au travail Conditions de travail

n°  
**20**  
novembre 2016

**Modifications relatives au CHSCT après les lois Rebsamen et El Khomri**

Cette note a pour but de recenser rapidement les principales modifications (or celles sur la médecine du travail et l'inaptitude reprises dans la fiche spécifique) apportées aux missions des CHSCT par les lois Rebsamen et El Khomri, toujours combattues et dénoncées par Solidaires !

**1 - La prévention d'agissement sexiste est intégrée aux missions du CHSCT**

L'article L1142-2-1 du code du travail précise que « nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Les règles relatives à l'interdiction des agissements sexistes doivent figurer dans le règlement intérieur de l'entreprise.

La prévention de ce type d'agissements est intégrée aux missions du CHSCT au même titre que la prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel. Article L4612-2

La protection contre les agissements sexistes est étendue aux fonctionnaires.

Le régime de la preuve du harcèlement moral et sexuel est aligné sur celui des discriminations : le salarié-e doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Article L1154-1

Pécuniairement il fallait établir des faits permettant de présumer l'existence du harcèlement.

**2 - L'élargissement des missions du CHSCT**

Le CHSCT a désormais pour mission Article L4612-1 :

- de contribuer à la prévention (modification issue de la loi Santé) et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
- de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- de contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle ;
- de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Autres dispositions prévues pour les salarié-es handicapé-es :

- Si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait d'un handicap, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos. Article L3121-5
- L'employeur s'assure que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail. Article L5213-6. Cette disposition entre en vigueur au plus tard au 8 août 2019.

Outils pour l'action syndicale - Edité par la Commission Santé au Travail de Solidaires - N°20 - Page 1

Cette note a pour but de recenser rapidement les principales modifications (or celles sur la médecine du travail et l'inaptitude reprises dans la fiche spécifique) apportées aux missions des CHSCT par les lois Rebsamen et El Khomri, toujours combattues et dénoncées par Solidaires !



## Modifications relatives au CHSCT après les lois Rebsamen et El Khomri

Cette note a pour but de recenser rapidement les principales modifications (or celles sur la médecine du travail et l'inaptitude reprises dans la fiche spécifique) apportées aux missions des CHSCT par les lois Rebsamen et El Khomri, toujours combattues et dénoncées par Solidaires !



### 1 - La prévention d'agissement sexiste est intégrée aux missions du CHSCT

L'article L1142-2-1 du code du travail précise que « nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

Les règles relatives à l'interdiction des agissements sexistes doivent figurer dans le règlement intérieur de l'entreprise.

La prévention de ce type d'agissements est intégrée aux missions du CHSCT au même titre que la prévention du har-

cèlement moral et du harcèlement sexuel. Article L4612-3

La protection contre les agissements sexistes est étendue aux fonctionnaires.

Le régime de la preuve du harcèlement moral et sexuel est aligné sur celui des discriminations : le-la salarié-e doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Article L1154-1

Précédemment il fallait établir des faits permettant de présumer l'existence du harcèlement.

### 2 - L'élargissement des missions du CHSCT

Le CHSCT a désormais pour mission Article L4612-1 :

- de contribuer à la prévention (modification issue de la loi Santé) et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;

- de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;

- de contribuer à l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès des personnes handicapées à tous les emplois et de favoriser leur maintien dans l'emploi au cours de leur vie professionnelle ;

- de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Autres dispositions prévues pour les salarié-es handicapé-es :

- Si le temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail est majoré du fait d'un handicap, il peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos. Article L3121-5

- L'employeur s'assure que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail. Article L5213-6. Cette disposition entrera en vigueur au plus tard au 8 août 2019.

