



LOI TRAVAIL : REGLEMENT INTERIEUR ET HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL

La loi travail comprend un certain nombre de dispositions relatives au contenu du règlement intérieur.

[Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.](#)

INTEGRATION DE DISPOSITIONS RELATIVES AUX AGISSEMENTS SEXISTES ET PREVENTION

La loi prévoit, qu'en sus des dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel, le règlement intérieur devra désormais rappeler les dispositions relatives aux agissements sexistes.

Selon l'article L1142-2-1 du code du travail, il s'agit de « 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 ».

Ces dispositions étant applicables dès le lendemain de la publication de la loi, les entreprises doivent modifier leur règlement intérieur pour intégrer ses nouvelles dispositions.



Désormais, lorsque l'employeur planifie des actions de prévention au titre de la préservation de la sécurité et de la protection physique et mentale des salariés, **il planifie ses actions de prévention en tenant compte des risques liés aux agissements sexistes.**

Par ailleurs, la **prévention des agissements sexistes est intégrée aux missions du CHSCT** qui peut proposer des actions de prévention en ce sens.

PRINCIPE DE NEUTRALITE

La loi précise que le règlement intérieur peut contenir des dispositions portant sur le principe de neutralité et restreignant, sous conditions, la manifestation des convictions des salariés. Cela doit se justifier par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et être proportionné au but recherché.

Ces dispositions sont également entrées en vigueur dès le lendemain de la publication de la loi.

ALLEGEMENT DE LA CHARGE DE LA PREUVE EN MATIERE DE HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL

Désormais, le salarié ne doit plus établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement mais uniquement présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Il incombe alors à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.





LOI TRAVAIL : MEDECINE DU TRAVAIL

La loi travail comprend un certain nombre de dispositions relatives à la médecine du travail.

L'ensemble des dispositions portant sur ce sujet entreront en vigueur à la date de publication des décrets d'application et au plus tard le 1^{er} janvier 2017.

[Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.](#)

VISITE D'INFORMATION ET DE PREVENTION

La loi impose désormais, en lieu et place de la visite médicale d'embauche, une **visite d'information et de prévention pour l'ensemble des travailleurs**, au titre de la surveillance de leur état de santé.

Celle-ci est assurée par le médecin du travail et, sous son autorité, par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier. Ceux-ci peuvent orienter le salarié sans délai vers le médecin du travail, dans le respect du protocole écrit par ce dernier.

Les salariés déclarant être **travailleur handicapé ou titulaire d'une pension d'invalidité** sont orientés sans délai et bénéficient d'un suivi individuel adapté à son état de santé.

Elle est effectuée après l'embauche dans un délai qui sera fixé par décret et donne lieu à la délivrance d'une

attestation dont le modèle sera défini par arrêté.

SUIVI DE L'ETAT DE SANTE DU SALARIE

La loi modifie les modalités et la périodicité de suivi de l'état de santé des salariés. **Celui-ci doit prendre en compte les conditions de travail, l'état de santé et l'âge du travailleur ainsi que les risques professionnels auxquels il est exposé.**

Pour les **salariés affectés à un poste présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité**, la loi prévoit un **suivi individuel renforcé** qui comprend un **examen médical d'aptitude** devant être réalisé avant l'embauche par le médecin du travail, sauf lorsque des dispositions spécifiques le confient à un autre médecin.

Il a pour objectif de s'assurer de la compatibilité de l'état de santé du salarié avec le poste auquel il est

affecté, afin de prévenir tout risque grave envers lui-même, ses collègues et les tiers précités. **Il doit être renouvelé périodiquement.**

Elle prévoit également que le salarié peut, lorsqu'il anticipe un **risque d'inaptitude**, solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi.

Quant aux **travailleurs de nuit**, il bénéficie d'un **suivi individuel régulier de son état de santé dont la périodicité est fixée par le médecin du travail** en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur. Les modalités seront déterminées ultérieurement par décret.

Un autre précisera les modalités d'application de ce suivi pour les salariés temporaires et les salariés en contrat à durée déterminée.

PRECONISATIONS DU MEDECIN DU TRAVAIL

La loi a modifié l'étendue des mesures individuelles pouvant être proposées par le médecin du travail en intégrant 2 nouvelles modalités. Désormais, elles pourront correspondre à des **mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation** et de transformation du poste de travail ou des **mesures d'aménagement du temps de travail** justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge ou à l'état de santé physique et mental du salarié.

De plus, il est indiqué qu'elles feront l'objet d'un écrit après échanges avec le salarié et l'employeur.

OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR CONCERNANT LES PRECONISATIONS DU MEDECIN DU TRAVAIL

La loi précise que désormais lorsque l'employeur refuse de prendre en considération l'avis et les indications du médecin du travail, il notifie par écrit à ce dernier mais **également au salarié** les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

En outre, il est rappelé que le médecin du travail conserve la possibilité de proposer à l'employeur l'appui de l'équipe disciplinaire ou d'un organisme compétent pour l'accompagner dans la mise en œuvre desdites propositions.

CONTESTATION DE L'AVIS DU MEDECIN DU TRAVAIL

La loi substitue au recours administratif actuel devant l'inspecteur du travail, un recours devant la juridiction prud'homale en formation de référé. Il s'agit alors d'une saisie d'un CPH pour désignation d'un médecin expert inscrit sur la liste des experts près la cour d'appel. Il est précisé que le demandeur doit en informer le médecin du travail.

Il est à noter que le texte n'indique pas que l'avis du médecin expert se substitue à celui du médecin du travail.