

Les Dossiers du SLS



Discrimination sur l'état de santé

Références juridiques mises à jour au 14 NOVEMBRE 2022

A destination de
l'Assemblée Nationale
et du Sénat

Table des Matières

Discrimination sur l'état de santé	0
I. Code du travail discrimination	2
II. Code pénal discrimination.....	2
III. Règlementation Médecine de prévention (médecine du travail) des établissements publics (fonction publique de l'état)	3
IV. Règlementation Médecine du travail de la fonction publique hospitalière	4
V. Code de la santé publique et discrimination.....	5

I. Code du travail discrimination

a. Article L1132-1 Modifié par LOI n°2022-401 du 21 mars 2022 - art. 10

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

b. Article L1133-3

Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de l'état de santé ou du handicap ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées.

Pour en savoir plus sur les discriminations au travail :

<https://www.droit-travail-france.fr/discrimination-travail.php>

II. Code pénal discrimination

a. Article 225-1 Modifié par LOI n°2022-401 du 21 mars 2022 - art. 9

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de

leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée...

b. Article 225-2
Modifié par LOI n°2017-86 du 27 janvier 2017 - art. 177

La discrimination définie aux articles 225-1 à 225-1-2, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

- A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article [225-1](#) ou prévue aux articles [225-1-1](#) ou [225-1-2](#) ;
- A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;
- A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article [L. 412-8](#) du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

III. Règlementation Médecine de prévention (médecine du travail) des établissements publics (fonction publique de l'état)

Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention

a. Article 10
Modifié par Décret n°2020-647 du 27 mai 2020 - art. 3

Un service de médecine de prévention, dont les modalités d'organisation sont fixées à l'article 11, est créé dans les administrations et établissements publics de l'Etat soumis aux dispositions du présent décret. Le service de médecine de prévention a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Il conduit les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

b. Article 11-1

Modifié par Décret n°2022-353 du 11 mars 2022 - art. 37

Le médecin du travail exerce son activité médicale, en toute indépendance et dans le respect des dispositions du [Code de la santé publique](#). Il agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale. Le médecin du travail doit être distinct des médecins agréés chargés d'apprécier les conditions de santé au sens des dispositions de l'article 20 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 et des médecins de contrôle.

IV. Règlementation Médecine du travail de la fonction publique hospitalière

Voir également :

<https://www.atousante.com/sante-travail/fonction-publique-sante-travail/fonction-publique-hospitaliere-sante-travail/surveillance-medicale-agents-fonction-publique-hospitaliere-reforme-sante-travail/>

Le rôle du médecin du travail dans la fonction publique hospitalière est défini par les articles **R4626-9 à R 4626-18 du Code du travail** (commun avec le secteur privé)

Par ailleurs :

a. Article R4626-25

Modifié par DÉCRET n°2015-1588 du 4 décembre 2015 - art. 27

Le médecin du travail veille, sous la responsabilité du chef d'établissement, à l'application des dispositions du code de la santé publique sur les vaccinations obligatoires.

Il procède lui-même ou fait procéder à ces vaccinations ainsi qu'à celles qui seraient imposées par une épidémie. Les agents peuvent les faire pratiquer par le médecin de leur choix. Ils fournissent un certificat détaillé.

Le médecin du travail est habilité à pratiquer les vaccinations qui sont recommandées en cas de risques particuliers de contagion.

b. Article R4626-30

Modifié par DÉCRET n°2015-1588 du 4 décembre 2015 - art. 34

Le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires :

- A la détermination de l'aptitude de l'agent au poste de travail et notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail ;

- Au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle de l'agent ;
- Au dépistage des affections susceptibles d'exposer l'entourage de l'agent à des risques de contagion.

A cet effet, le médecin du travail est informé par le chef d'établissement, le plus tôt possible, de tout changement d'affectation et peut, à cette occasion, prendre l'initiative de procéder à un nouvel examen de l'agent.

V. Code de la santé publique et discrimination

a. Article L1110-3

Version en vigueur depuis le 04 mars 2022

Modifié par LOI n°2022-295 du 2 mars 2022 - art. 5

Aucune personne ne peut faire l'objet de discriminations dans l'accès à la prévention ou aux soins.

Un professionnel de santé ne peut refuser de soigner une personne, y compris refuser de délivrer un moyen de contraception en urgence, pour l'un des motifs visés au premier alinéa de [l'article 225-1](#) ou à [l'article 225-1-1](#) du code pénal ou au motif qu'elle est bénéficiaire de la protection complémentaire en matière de santé prévue à l'article [L. 861-1](#) du code de la sécurité sociale, ou du droit à l'aide prévue à [l'article L. 251-1](#) du code de l'action sociale et des familles.



SYNDICAT LIBERTE SANTE - BP 25042 - 25410 DANNEMARIE

EMAIL : RELATIONELUS@SLS.CONTACT

SITWEB : www.syndicat-liberte-sante.com