

IA21048 – MAJ Janvier 2023

LES PRINCIPALES VÉRIFICATIONS PÉRIODIQUES RÉGLEMENTAIRES

Ci-dessous vous trouverez une liste non exhaustive des vérifications périodiques réglementaires :

VÉRIFICATIONS TECHNIQUES	PÉRIODICITÉ	Personne ou organisme chargé de la vérification ?	Textes de référence
Appareils de levage			
Equipements de levage fixes et accessoires <i>(Vérification des éléments avec la charge maximale d'utilisation (CMU)) :</i> <ul style="list-style-type: none"> - pont élévateur de véhicules , - table élévatrice, - cric de levage, chandelle, - treuil, palan fixe, vérins et leurs supports, - élingue, - grues d'atelier/chèvre, - pont roulant 	1 an	Personne qualifiée* ou organisme accrédité**	Arrêté du 1er mars 2004 Code du Travail, art. R. 4323-23
Equipements de levage mobiles : <ul style="list-style-type: none"> - chariot élévateur, - grue auxiliaire de chargement sur véhicule, - grue mobile automotrice ou sur véhicule porteur 	6 mois	Personne qualifiée ou organisme accréditée	Arrêté du 1er mars 2004 Code du Travail, art. R. 4323-23
Machines			
<ul style="list-style-type: none"> - Presse mécanique et Presse hydraulique pour le travail des métaux à froid - Presse à mouler les métaux 	3 mois	Personne qualifiée	Arrêté du 5 mars 1993 (art 4) Code du travail, art R 4323-23 à R 4323-27
<ul style="list-style-type: none"> - Meules et machines à meuler (broches, flasques, support de pièce et dispositif de réglage en position et la vitesse normal d'utilisation 	Périodiquement	Personne compétente et qualifiée	Arrêté du 28 juillet 1961 (art 8)

VÉRIFICATIONS TECHNIQUES	PÉRIODICITÉ	Personne ou organisme chargé de la vérification ?	Textes de référence
Electricité			
<ul style="list-style-type: none"> - Maintien en état de conformités des installations électriques. - Etablissement Recevant du Public (ERP) de 5^{ème} catégorie 	1 an	Organisme accrédité ou personne qualifiée appartenant à l'entreprise et dont la compétence est démontrée par l'employeur	Arrêté du 26 décembre 2011 Arrêté du 22 juin 1990 Art PE 4 § 2 et 3 Code du travail, art. R 4226-16 à R4226-20
<ul style="list-style-type: none"> - Certificat Q18 (non obligatoire demandé par l'assurance) en complément des rapports de vérifications réglementaires établis lors du contrôle périodique ou initial. - Certificat Q19 (non obligatoire demandé par l'assurance) : vérification par thermographie infrarouge : détection des points chauds dans les installations pouvant causer des incendies. 		Organismes de vérification de prévention autorisé par le Centre National de Prévention et de Protection (CNPP)	Référentiel APSAD D18 Référentiel APSAD D19
Matériels de lutte contre l'incendie			
Vérification des : <ul style="list-style-type: none"> - Extincteurs, - Robinets d'incendie armés (RIA) - Installations de détection d'incendie, - Installations de désenfumage, - Système d'alarme acoustique et lumineux Certificat Q4 (non obligatoire demandé par l'assurance) pour s'assurer des obligations en matière de prévention incendie	1 an	Entreprise d'installation et de maintenance certifiée APSAD et NF Service	Code du travail, art. 4227-29 R4 de l'APSAD R5 de l'APSAD R7 de l'APSAD

VÉRIFICATIONS TECHNIQUES	PÉRIODICITÉ	Personne ou organisme chargé de la vérification ?	Textes de référence
Portes et portails automatiques et semi-automatiques			
Portes et portails automatiques et semi-automatiques	6 mois	Entreprise qualifiée (installateur ou organisme accrédité)	Arrêté du 21 décembre 1993 Code du Travail, art. R. 4224-12
Appareils et cuves sous pression de gaz et réservoir d'air comprimé (compresseurs)			
Inspection périodique des réservoirs d'air comprimé (vérification de l'état de l'appareil et contrôle du niveau de sécurité)	48 mois	Personne/entreprise qualifiée ou organisme accrédité	Arrêté du 20 novembre 2017
Requalification périodique des réservoirs d'air comprimé	10 ans	Personne/entreprise qualifiée ou organisme accrédité	Arrêté du 20 novembre 2017
Cabines de peinture			
Vérification ventilation des cabines de peinture <ul style="list-style-type: none"> - Contrôle du débit global d'air extrait par l'installation ; - Contrôle des pressions statiques ou des vitesses aux points caractéristiques de l'installation, notamment au niveau des systèmes de captage ; - Examen de l'état de tous les éléments de l'installation (système de captage, gaines, dépoussiéreurs, épurateurs, systèmes d'apport d'air de compensation...). 	1 an	Entreprise qualifiée (ex : fournisseur de la cabine) ou organisme accrédité	Arrêté du 8 octobre 1987 Code du travail, art R 4222-20 à R222-22
S'il y a un système de recyclage : <ul style="list-style-type: none"> - Contrôle de la concentration en poussières sans effet spécifique ou en autres polluants dans les gaines de recyclage ou à leur sortie dans un écoulement canalisé ; - Contrôle de tous les systèmes de surveillance mis en œuvre. 	6 mois	Entreprise qualifiée (ex : fournisseur de la cabine) ou organisme accrédité	Arrêté du 8 octobre 1987 Code du travail, art R 4222-20 à R222-22

VÉRIFICATIONS TECHNIQUES	PÉRIODICITÉ	Personne ou organisme chargé de la vérification ?	Textes de référence
Aération – Assainissement des locaux			
<u>Local à pollution spécifique (atelier) :</u> <ul style="list-style-type: none"> - Contrôle du débit global d'air extrait, - Etat des éléments de l'installation (systèmes de captage, dépoussiéreurs, épurateurs, gaines...), - Contrôle de la pression statique ou vitesse d'air à chaque point caractéristique de l'installation. 	1 an	Personne compétente ou organisme accrédité	Arrêté du 8 octobre 1987 (art 4) Code du Travail, art. R. 4222-20 à R. 4222-22 et art. R. 4222-10 à R. 4222-17
<u>Local à pollution non spécifique :</u> <ul style="list-style-type: none"> - Débit global minimal d'air neuf - Conformité des filtres de recharge - Pression statique ou vitesse d'air à chaque point caractéristique de l'installation 	1 an	Personne compétente et qualifié (ex : vérificateur)	Arrêté du 8 octobre 1987 (art 3)
Risque Chimique			
Contrôle des concentrations en agents chimiques dangereux possédant une valeur limite d'exposition réglementaire contraignante ou indicative	1 an	Organisme accrédité	Art. R 4412-27 à R 4412-31 Arrêté du 15 décembre 2009
Contrôle des concentrations en agents chimiques classés comme cancérigène mutagène ou toxique pour la reproduction (CMR)	1 an	Organisme accrédité	R 4412-76 à R 4412-80 Arrêté du 15 décembre 2009
Amiante : Tout propriétaire dont le permis de construire est antérieur au 1er juillet 1997 et pour lequel un diagnostic technique amiante initial a mis au jour la présence d'amiante se doit de réaliser des contrôles périodiques amiante. Pour un Diagnostic Technique Amiante (DTA) réalisé après le 1 ^{er} janvier 2013.	Mise à jour du DTA au plus tard le 31/01/2021 pour les DTA réalisés avant le 01/01/2013 3 ans	Technicien certifié	Décret n°2011-629 du 3 juin 2011 R1334-14 à R1334-17 du code de la santé publique

VÉRIFICATIONS TECHNIQUES	PÉRIODICITÉ	Personne ou organisme chargé de la vérification ?	Textes de référence
Bruit			
Local de travail : Evaluation et si nécessaire, mesurer l'exposition sonore des travailleurs	Tous les 5 ans pour les mesurages	Personne compétente	Code du travail, art R 4431-1 à R4437-4 NF S 31-084 du 5 octobre 2002
Installation de protection collective (Extracteurs gaz et fumées d'échappement, extracteurs et équipements d'aspiration des poussières de ponçage)			
Vérification du bon fonctionnement	Selon la notice d'instructions du fabricant et au minimum tous les ans	Personne qualifiée appartenant à l'entreprise	Code du Travail, art. R. 4412-23 et art. R. 4222-20 à R. 4222-22

***Qualifié** : Personne, entreprise ou organisme compétent dans le domaine de la prévention des risques présentés par les équipements de travail et connaissant les dispositions réglementaires afférentes. L'accréditation est l'une des manières de justifier cette compétence. Ces personnes peuvent appartenir ou non à l'entreprise utilisatrice des équipements. Il peut également s'agir d'entreprises chargées de la maintenance des machines de l'établissement.

****Accrédité** : l'accréditation est la procédure par laquelle un organisme faisant autorité reconnaît formellement qu'un organisme ou un individu est compétent pour effectuer des tâches spécifiques. En France, l'organisme accréditeur est le COFRAC (Comité français d'accréditation).

INTERDICTION DE FUMER



Fumer ici vous expose à une amende forfaitaire de 68€
ou à des poursuites judiciaires.

Pour **arrêter de fumer**, faites-vous aider en appelant le :

39 89 (0,15€/min depuis un poste fixe, Tabac Info Service)

Décret n° 2006 - 1386 du 15 novembre 2006 fixant les conditions d'application
de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif.

AFFICHAGE OBLIGATOIRE

SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL

Nom du Service de Santé au Travail :
Nom du médecin du travail :
Adresse :
Téléphone :

INSPECTION DU TRAVAIL

Nom de l'Inspection du travail :
Adresse :
Téléphone :

AVIS DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Il est porté à la connaissance des salariés que le document unique d'évaluation des risques professionnels est consultable au bureau de la direction.

RÈGLEMENT INTÉRIEUR (obligatoire à partir de 50 salariés)

Il est porté à la connaissance des salariés que le règlement intérieur est consultable au bureau de la direction.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE ET ACCORDS APPLICABLES À L'ENTREPRISE

Il est porté à la connaissance du personnel que l'entreprise applique les textes suivants :

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE DU 15 JANVIER 1981

- Commerce et Réparation de l'Automobile du Cycle et du Motocycle • Activités connexes • Contrôle technique automobile
- Formation des conducteurs • Accords Nationaux Interprofessionnels.

Ces textes sont à la disposition du personnel ; il est possible de les consulter sur le site : <https://www.services-automobile.fr>

CONGÉS PAYÉS

Période de prise des congés payés :

HORAIRE COLLECTIF DE TRAVAIL

Lundi	de	à	de	à
Mardi	de	à	de	à
Mercredi	de	à	de	à
Jeudi	de	à	de	à
Vendredi	de	à	de	à
Samedi	de	à	de	à



HARCÈLEMENT

Salarié, alternant, stagiaire, candidat, vous pensez être victime de harcèlement sexuel ?

Pour des renseignements ou être accompagné dans vos démarches, vous pouvez contacter :

- Le médecin du travail / service de santé au travail [agent de contrôle compétent]
- L'inspection du travail
- Le Défenseur des droits : **09.69.39.00.00**

Adresse : Défenseur des droits, Libre réponse 71120, 75342 Paris CEDEX 07 (gratuit - inutile d'affranchir).

<https://www.defenseurdesdroits.fr>

- **[Si l'entreprise a un effectif d'au moins 250 salariés]** Le référent « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » de l'entreprise.

Nom : Tél. :

- **[Si l'entreprise est dotée d'un CSE]** Le référent « lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes » du Comité social et économique.

Nom : Tél. :

Pour agir en justice, vous pouvez :

- Saisir le conseil des prud'hommes pour manquement de l'employeur à ses obligations contre le harceleur ;
- Porter plainte soit :
 - En vous adressant à un commissariat de police ou une brigade de gendarmerie ;
 - En écrivant directement au procureur de la République à l'adresse du tribunal de grande instance du lieu de l'infraction ou du domicile de l'auteur de l'infraction.

Votre lettre doit préciser les éléments suivants :

- État civil et coordonnées complètes (adresse et numéro de téléphone) ;
- Récit détaillé des faits, la date et le lieu de l'infraction ;
- Nom de l'auteur supposé si vous le connaissez (sinon, il convient de déposer plainte contre X) ;
- Noms et adresses des éventuels témoins de l'infraction ;
- Description et estimation provisoire ou définitive du préjudice ;
- Documents de preuve : certificats médicaux constatant les blessures, arrêts de travail, factures diverses, constats en cas de dégâts matériels.

SERVICES DE SECOURS

- 15 SAMU**
 - 18 POMPIERS**
 - 17 POLICE**
 - 112 TOUTES URGENCES** depuis un téléphone portable
 - 114 URGENCES Sourds et Malentendants**
- CENTRE ANTI-POISON :**

CONSIGNES GÉNÉRALES D'URGENCE

PRÉVENTION



Conservé les issues et dégagements libres (couloirs, sorties, escaliers, ...).

Ne pas encombrer l'espace au niveau des extincteurs, de l'alarme et des téléphones...

Ne pas mettre d'obstacles à la fermeture des portes coupe-feu.

INCENDIE



Garder son calme !

Départ de feu

- 1) Attaquer le feu au moyen des extincteurs sans prendre de risque.
- 2) Prévenir un responsable.

Départ de feu non maîtrisé

- 1) Déclencher l'alarme.
- 2) Alerter les pompiers. Précisez : lieu, nature de sinistre, victimes, risques particuliers. **Ne jamais raccrocher le premier !**
- 3) Prévenir un responsable.

ÉVACUATION



Dès que l'ordre d'évacuation est donné par l'alarme sonore ou le chef d'entreprise :

- 1) Évacuer les locaux dans le calme.
- 2) Suivre les indications des équipiers d'évacuation.
- 3) Ne pas revenir en arrière.
- 4) Ne pas utiliser les ascenseurs.
- 5) Rejoindre le point de rassemblement.

En cas de fumée importante, se baisser, l'air frais étant près du sol.



ACCIDENT



Toutes personnes témoins d'un accident ou d'une urgence médicale :

- 1) Rechercher un sauveteur secouriste du travail (SST)



ET (en suivant les instructions du SST) prévenir les services de secours.

- 2) Prévenir un responsable. **Ne jamais laisser une victime rentrer chez elle toute seule !**

CONSIGNES GÉNÉRALES D'URGENCE

PRÉVENTION



Conserver les issues et dégagements libres (couloirs, sorties, escaliers, ...).

Ne pas encombrer l'espace au niveau des extincteurs, de l'alarme et des téléphones...

Ne pas mettre d'obstacles à la fermeture des portes coupe-feu.

Numéros des services de secours :



15 SAMU



18 POMPIERS

INCENDIE



Garder son calme !

Départ de feu

- 1) Attaquer le feu au moyen des extincteurs sans prendre de risque.
- 2) Prévenir un responsable.

Départ de feu non maîtrisé

- 1) Déclencher l'alarme.
- 2) Alerter les pompiers.
Précisez : lieu, nature de sinistre, victimes, risques particuliers.
Ne jamais raccrocher le premier !
- 3) Prévenir un responsable.

ÉVACUATION



Dès que l'ordre d'évacuation est donné par l'alarme sonore ou le chef d'entreprise :

- 1) Évacuer les locaux dans le calme.
- 2) Suivre les indications des équipiers d'évacuation.
- 3) Ne pas revenir en arrière.
- 4) Ne pas utiliser les ascenseurs.
- 5) Rejoindre le point de rassemblement.

En cas de fumée importante, se baisser, l'air frais étant près du sol.



ACCIDENT



Toutes personne témoin d'un accident ou d'une urgence médicale :

- 1) Rechercher un sauveteur secouriste du travail (SST)



ET (en suivant les instructions du SST) prévenir les services de secours.

- 2) Prévenir un responsable.

Ne jamais laisser une victime rentrer chez elle toute seule !



114 URGENCES
Sourds et Malentendants

Centre antipoison :

INTERDICTION DE VAPOTER



**Vapoter ici vous expose à une amende
d'un montant maximal de 150 €.**

Pour arrêter de fumer, faites-vous aider en appelant le :

3989 (0,15 €/min, depuis un poste fixe, Tabac Info Service)

*Décret n°2017-633 du 25 avril 2017 relatif aux conditions d'application
de l'interdiction de vapoter dans certains lieux à usage collectif pris
en application de la loi n°2016-41 du 26 janvier 2016.*

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

(c. trav., art. R.3221-2)

Article L.3221-1 du code du travail

Les dispositions des articles L.3221-2 à L.3221-7 sont applicables, outre aux employeurs et salariés mentionnés à l'article L.3211-1, à ceux non régis par le code du travail et, notamment, aux agents de droit public.

Article L.3221-2 du code du travail

Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article L.3221-3 du code du travail

Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Article L.3221-4 du code du travail

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Article L.3221-5 du code du travail

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Article L.3221-6 du code du travail

Les différents éléments composant la rémunération sont établis selon des normes identiques pour les femmes et pour les hommes.

Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe fixé à l'article L.3221-2.

Article L.3221-7 du code du travail

Est nulle de plein droit toute disposition figurant notamment dans un contrat de travail, une convention ou accord collectif de travail, un accord de salaires, un règlement ou barème de salaires résultant d'une décision d'un employeur ou d'un groupement d'employeurs et qui, contrairement aux articles L.3221-2 à L.3221-6, compoarte, pour un ou des salariés de l'un des deux sexes, une rémunération inférieure à celle de salariés de l'autre sexe pour un même travail ou un travail de valeur égale. La rémunération plus élevée dont bénéficient ces derniers salariés est substituée de plein droit à celle que comportait la disposition entachée de nullité.

Article R.3221-1 du code du travail

L'agent de contrôle de l'inspection du travail peut exiger communication des différents éléments qui concourent à la détermination des rémunérations dans l'entreprise, notamment des normes, catégories, critères et bases de calcul mentionnés à l'article L.3221-6.

Il peut procéder à une enquête contradictoire au cours de laquelle l'employeur et les salariés intéressés peuvent se faire assister d'une personne de leur choix.

En cas de mise en œuvre d'une procédure de règlement des difficultés dans les conditions prévues à l'article R.2261-1, il prend connaissance des avis et observations formulées au cours de celle-ci.

Article R.3221-2 du code du travail

Les dispositions des articles L.3221-1 à L.3221-7 du code du travail sont portées, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail, ainsi qu'aux candidats à l'embauche.

Il en est de même pour les dispositions réglementaires pris pour l'application de ces articles.

LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

Service d'accueil téléphonique de prévention et de lutte contre les discriminations : 39 28

Article L.1142-6 du code du travail

Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L.1132-1 sont informées par tout moyen du texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal.

Article 225-1 du code pénal

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.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la 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 précitée, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Article 225-1-1 du code pénal

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article 225-1-2 du code pénal

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de bizutage définis à l'article 225-16-1 ou témoigné de tels faits.

Article 225-2 du code pénal

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 € d'amende lorsqu'elle consiste :

- 1° À refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2° À entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3° À refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 4° À 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 ;
- 5° À 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 ;
- 6° À 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 € d'amende.

Article 225-3 du code pénal

Les dispositions de l'article précédent ne sont pas applicables :

- 1° Aux discriminations fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité. Toutefois, ces discriminations sont punies des peines prévues à l'article précédent lorsqu'elles se fondent sur la prise en compte de tests génétiques prédictifs ayant pour objet une maladie qui n'est pas encore déclarée ou une prédisposition génétique à une maladie ou qu'elles se fondent sur la prise en compte des conséquences sur l'état de santé d'un prélèvement d'organe tel que défini à l'article L.1231-1 du code de la santé publique ou de données issues de techniques d'imagerie cérébrale ;
- 2° Aux discriminations fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'inaptitude médicalement constatée soit dans le cadre du titre IV du livre II du code du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;
- 3° Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur un motif mentionné à l'article 225-1 du présent code, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;
- 4° Aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ;
- 5° Aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;
- 6° Aux discriminations liées au lieu de résidence lorsque la personne chargée de la fourniture d'un bien ou service se trouve en situation de danger manifeste.

Les mesures prises en faveur des personnes résidant dans certaines zones géographiques et visant à favoriser l'égalité de traitement ne constituent pas une discrimination.

Article 225-3-1 du code pénal

Les délits prévus par la présente section sont constitués même s'ils sont commis à l'encontre d'une ou plusieurs personnes ayant sollicité l'un des biens, actes, services ou contrats mentionnés à l'article 225-2 dans le but de démontrer l'existence du comportement discriminatoire, dès lors que la preuve de ce comportement est établie.

Article 225-4 du code pénal

Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article 121-2, des infractions définies à l'article 225-2 encourent, outre l'amende suivant les modalités prévues par l'article 131-38, les peines prévues par les 2° à 5°, 8° et 9° de l'article 131-39.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

HARCÈLEMENT MORAL ET SEXUEL

Article 222-33-2 du code pénal

Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Article L.1154-1 du code du travail

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L.1152-1 à L.1152-3 et L.1153-1 à L.1153-4, le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe 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.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Article L.1154-2 du code du travail

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des articles L.1152-1 à L.1152-3 et L.1153-1 à L.1153-4.

Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un salarié de l'entreprise dans les conditions prévues par l'article L.1154-1, sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment.

Article L.1155-2 du code du travail

Sont punis d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3 750 € les faits de discriminations commis à la suite d'un harcèlement moral ou sexuel définis aux articles L.1152-2, L.1153-2 et L.1153-3 du présent code.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de la personne condamnée dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

Article 222-33 du code pénal

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'infraction est également constituée :

- 1° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- 2° Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

- 1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
- 2° Sur un mineur de quinze ans ;
- 3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
- 4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
- 5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
- 6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;
- 7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;
- 8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.