



Employeur : votre Service de Prévention et de Santé au Travail vous informe

Votre adhésion et cotisation à un Service de Prévention et de Santé au Travail

Tout employeur du secteur privé doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de tous les salariés de son entreprise (article L. 4121-1 du Code du travail). Dans ce cadre, les employeurs doivent notamment, dès le 1^{er} salarié embauché et quelles que soient la nature et la durée des contrats de travail, soit adhérer à un Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI), soit créer leur propre service de santé autonome, possible à partir de 500 salariés.

Association loi 1901 à but non lucratif avec une gestion paritaire et fondée en 1947, Prévention santé travail 35 est un Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) qui s'adresse aux employeurs et aux salariés des bassins d'emplois de Rennes, Saint-Malo, Vitré-Fougères.

Les ressources de Prévention santé travail 35 sont constituées des cotisations de ses entreprises adhérentes, sous la forme d'une mutualisation permettant aux entreprises de contribuer selon leurs effectifs et de bénéficier d'une offre socle de services selon leurs besoins.

La Déclaration Annuelle des Effectifs

Il est de la responsabilité de l'employeur de transmettre à Prévention santé travail 35 pour chacun de ses salariés : leur identité exacte, l'intitulé du poste de travail occupé, les risques identifiés, les expositions professionnelles auxquelles le salarié est soumis et le type de suivi de l'état de santé au regard de la surveillance médicale à exercer.

Pour savoir quel type de suivi appliquer (Suivi Individuel Simple, Suivi Individuel Adapté, Suivi Individuel Renforcé), **vous pouvez contacter votre médecin du travail ou consulter notre page dédiée sur notre site internet** :

<https://www.preventionsantetravail35.fr/quel-suivi-de-letat-de-sante-appliquer>

Cette déclaration doit être réalisée 1 fois par an, courant janvier, sur le Portail adhérents, espace privé sécurisé accessible depuis notre site internet : www.preventionsantetravail35.fr → Portail adhérents. À tout moment au cours de l'année, connectez-vous pour consulter et mettre à jour les informations relatives à votre entreprise, gérer la liste de vos salariés (embauche, fin de contrat, etc.).

À la charge exclusive de l'employeur, le montant de la cotisation, en contrepartie de l'offre socle, ainsi que la grille tarifaire des éventuels services complémentaires, sont approuvés par l'Assemblée Générale.

La cotisation est définie en tenant compte de l'ensemble des missions dévolues à un Service de Prévention et de Santé au Travail. Ainsi, **elle tient compte non seulement des visites réalisées dans le cadre de la surveillance de l'état de santé des salariés mais également des autres missions du Service** : actions de prévention en entreprise (accompagnement à l'évaluation des risques, études de postes, actions de sensibilisation et de prévention, etc.), conseil (employeurs, travailleurs et leurs représentants), prévention de la désinsertion professionnelle, aide au maintien en emploi, traçabilité et veille sanitaire, etc.

Pour en savoir plus sur notre offre de services, nos missions et consulter les statuts et le règlement intérieur de Prévention santé travail 35 qui présentent les règles d'organisation et de fonctionnement : www.preventionsantetravail35.fr

Ou contactez le Service Adhésions :
Tél. : 02 99 27 23 40 - E-mail : adhesions@pst35.fr



www.preventionsantetravail35.fr

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP)

Pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, l'employeur :

- » **Réalise une évaluation des risques professionnels** auxquels sont exposés les salariés de l'entreprise, dans chaque unité de travail. Depuis 2001, tout employeur est tenu de réaliser un **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels**, couramment appelé "DUERP". Ce document sert de point de départ pour mettre en œuvre des actions de correction ou d'amélioration des conditions de travail (aménagement des postes de travail, de l'organisation du travail, actions de sensibilisation, port d'équipements de protection individuelle, etc.).
- » **Il détermine ainsi les actions de prévention.** Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, ces actions doivent être retranscrites dans le **PAPRI Pact** (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail). Dans les entreprises de moins de 50 salariés, ces actions doivent figurer dans une **liste consignée** dans le DUERP.

L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures et tenir compte de changements éventuels, circonstances et contextes particuliers afin de tendre à l'amélioration des situations existantes. Il veille personnellement au respect des dispositions légales et réglementaires pour lesquelles il a une obligation de sécurité et de résultat.

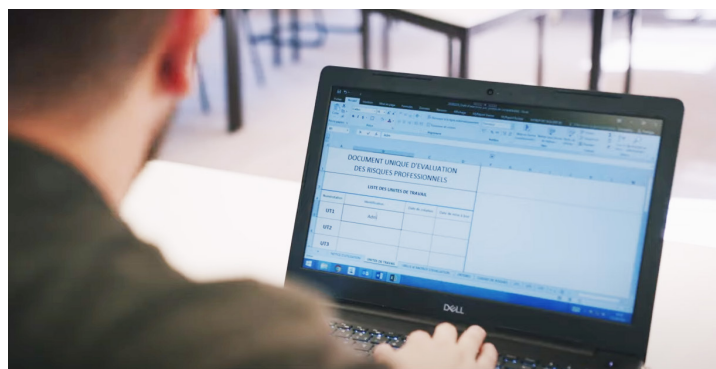
La Fiche de Données de Sécurité (FDS)

La Fiche de Données de Sécurité (FDS) est un document obligatoire, qui comporte les informations sur la composition d'un produit chimique. Ces informations sont nécessaires à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et de l'environnement, en indiquant notamment les moyens de protection et les mesures à prendre en cas d'urgence.

Elle doit être demandée au fournisseur et transmise au médecin du travail.

Au-delà du suivi individuel, la protection de la santé des salariés repose avant tout sur la prévention des risques professionnels.

Le DUERP, et si nécessaire le PAPRI Pact qui en découle (ou la liste des actions) est mis à jour au moins chaque année dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Plus généralement, il doit être actualisé lors de toute décision importante d'aménagement modifiant les conditions de santé et de sécurité, les conditions de travail, ou encore lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur. Le DUERP devra être transmis à Prévention santé travail 35 à chaque mise à jour.



La FDS permet à l'employeur :

- » D'effectuer l'analyse et l'évaluation des risques qui lui incombent.
- » D'informer le personnel concerné sur les risques et les dangers, de le former à une utilisation correcte et sûre du produit.
- » De prendre des mesures de protection collective adaptées et, si nécessaire, des mesures de protection individuelle.

Prévention santé travail 35, par l'action de ses professionnels de la prévention et de la santé au travail, accompagne et conseille les employeurs dans leur mission de protection de la santé des salariés.

• Pour vous tenir informé sur les actualités liées à la prévention et à la santé au travail, pour vous inscrire à nos événements et participer à nos ateliers, **rendez-vous sur www.preventionsantetravail35.fr et abonnez-vous à notre newsletter mensuelle.**

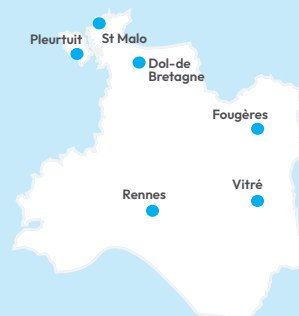


Suivez-nous sur :



DES EXPERTS PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL
POUR VOUS ACCOMPAGNER

Retrouvez toute notre documentation sur
www.preventionsantetravail35.fr



Personne en charge de la santé et sécurité : Tél. :


Incendie



Vous repérez un incendie, gardez votre calme et déclenchez l'alarme



Prévenez immédiatement le standard ou tout point fixe défini par la direction
Pompiers : 18 ou 112

 114 par SMS



Attaquez le foyer à la base au moyen d'extincteurs appropriés sans prendre de risques



En cas de fumées, baissez-vous, l'air frais est près du sol

Choix des agents extincteurs

Classe	Dénominations	Eau pulvérisée	Eau + additif	Mousse	Poudre	Dioxyde de carbone	Poudres spéciales
A	Feux secs - Feux de matériaux solides (papier, bois, solide, etc.)	✓	✓	✓	✓		
B	Feux gras - Feux de liquides ou de solides liquéfiables (essence, alcool, huile, etc.)		✓	✓	✓	✓	
C	Feux de gaz (butane, propane, gaz de ville, etc.)				✓	✓	
D	Feux de métaux						✓
F	Feux liés aux auxiliaires de cuisson (huiles et graisses d'origine végétale ou animale)		✓	✓			
	Feux d'origine électrique				✓	✓	

 Adapté
  Moyennement adapté

Évacuation



Dès que le signal d'évacuation retentit ou sur ordre d'un responsable



Dirigez-vous vers la sortie la plus proche dans le calme



Rejoignez le point de rassemblement

Accident

Contactez le 15 et alertez le ou les sauveteur(s) secouriste(s) du travail. Parlez avec calme et clarté :

- Localisation précise de l'accident
- Type d'accident en précisant les circonstances (explosion, incendie, chute, éboulement, etc.)
- Nombre de victimes et leur état sommaire (parle, saigne, respire, blessures apparentes, etc.)
- Ce qui a été fait
- Risques persistants (incendie, intoxication, éboulement, etc.)

Protocole de sécurité - Produit chimique

Conduite à tenir en cas de projection de produit chimique



En cas d'accident, appelez le SAMU au 15 et suivez leurs instructions.

En cas d'atteinte aux yeux



Pour tout corps étranger, type éclats de métaux, pouvant entraîner un traumatisme de l'œil, proscrire le rinçage et consulter immédiatement un spécialiste.

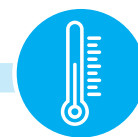
- » Aider la victime à rejoindre, dans les secondes qui suivent, un point d'eau (lave-œil, robinet, récipient propre avec eau).
- » Maintenir les paupières écartées.
- » Même si la victime ne ressent pas de douleurs, appliquez **la règle des 15** : rincer à l'eau au moins **15 minutes** à une distance de **15 cm** de la brûlure avec une eau tempérée à **15°C**.



Rincer à l'eau au moins
15 min



À une distance de
15 cm



Avec une eau tempérée
à 15°C

- » Demander à la victime de regarder en haut, en bas, à droite, à gauche pendant le lavage de l'œil.
- » **Visite obligatoire chez l'ophtalmologue.**

En cas d'atteinte de la peau

- » Appliquer **la règle des 15** : cela permet de stopper le processus de destruction des tissus de la peau.
- » Laver **abondamment** à l'eau.
- » **Faire ôter** les vêtements souillés sous la douche, sans oublier les chaussures.
- » Ne pas remettre les vêtements souillés.



i Pour plus d'informations, prenez conseil auprès de votre médecin du travail.



Suivez-nous sur :



DES EXPERTS PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL
POUR VOUS ACCOMPAGNER

Retrouvez toute notre documentation sur
www.preventionsantetravail35.fr



Formation du personnel

En prévention santé et sécurité



Nom

Prénom

Service

Coordonnées



Nom

Prénom

Service

Coordonnées



Nom

Prénom

Service

Coordonnées



Suivez-nous sur :



DES EXPERTS PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL
POUR VOUS ACCOMPAGNER

Retrouvez toute notre documentation sur
www.preventionsantetravail35.fr



Premiers soins

Quels sont les gestes de premiers secours pour porter assistance à autrui ?

Plaie superficielle / Écorchure

- » Laver à l'eau et au savon, puis rincer.
- » Nettoyer à l'aide d'une compresse de gaze imbibée de Chlorhexidine (antiseptique).
- » Appliquer un pansement adhésif.

Plaie importante

- » Ne pas toucher la plaie.
- » Protéger la plaie en appliquant des compresses, sans toucher la face qui sera au contact de la plaie, en attendant les soins.

Saignement de nez

- » Comprimer la narine tête penchée en avant pendant au moins 5 minutes.

Saignement important

- » Comprimer immédiatement jusqu'à l'arrivée des secours (privilégier la pause d'un coussin hémostatique d'urgence CHUT, idéalement par un sauveteur secouriste).

Section de doigt ou de main

- » Mettre aussitôt le segment sectionné, dans l'état où il est, dans un sac plastique stérile ou propre et le fermer hermétiquement.
- » Poser un linge sur de la glace puis le sac plastique par dessus.
- » Appeler SOS-Mains : Centre de la Main de Bretagne - CHP St-Grégoire - Accueil urgences patient : **02 99 23 32 22**.

Contusion / Coup sans plaie

- » Appliquer un glaçon enveloppé dans un linge ou une compresse.
- » Appliquer ensuite de la crème Arnica.

Numéros d'urgence

15 : SAMU

112 : APPEL D'URGENCE EUROPÉEN

Malaise / Perte de connaissance

- » Allonger la personne, la coucher sur le côté (côté gauche si femme enceinte) et dégrafer ses vêtements.
- » Ne pas la faire boire.
- » Rester à côté d'elle.

Brûlure thermique superficielle

Rougeur +/- cloque, douleur forte :

- » Refroidissement par ruissellement d'eau tempérée pendant au moins 15 minutes.
- » Appliquer ensuite de la crème Biafine.
- » Appliquer un pansement stérile réalisé avec 2 compresses maintenues grâce à une bande extensible, type Nylex.

Brûlure thermique profonde

Décoloration du derme, cloque et douleur faible :

- » Refroidissement par ruissellement d'eau tempérée et avis médical avec appel du 15 ou du 112.

Brûlure par produit chimique

- » Rincer aussitôt à grande eau pendant 10 minutes.
- » Si projection dans les yeux : rincer à grande eau, les yeux ouverts pendant 15 minutes.
- » Consulter un médecin.

Chute / Blessure / Fracture

- » Ne pas bouger la personne, sauf nécessité vitale.
- » Couvrir la personne, sauf la partie fracturée.
- » Ne pas la faire boire.



En cas de présence de sang, **penser à mettre des gants.**

18 : POMPIERS

17 : POLICE SECOURS

! Pour plus d'informations, prenez conseil auprès de votre médecin du travail.


prévention
santé travail 35

Suivez-nous sur :



DES EXPERTS PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL
POUR VOUS ACCOMPAGNER

Retrouvez toute notre documentation sur
www.preventionsantetravail35.fr



Trousse de premiers soins

Le contenu-type



Contrôler périodiquement le contenu et les dates de péremption.



Chlorhexidine aqueuse en dosettes
Désinfection des plaies



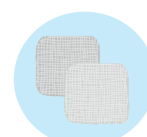
Arnican®
Pommade résolutive
(coups, contusions)



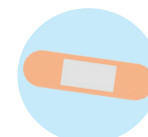
Biafine®
Pommade pour brûlures légères



Sérum physiologique en dosettes
Peut être utilisé en l'absence de
point d'eau pour le lavage oculaire



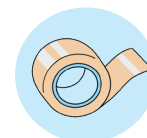
Compresse stériles



**Pansements prêts à l'emploi
de différentes tailles**



Bandes Nylex®



Micropore



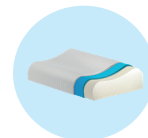
Couverture de survie



Ciseaux à bouts ronds



Pince à écharde



**Coussin hémostatique
(CHUT à n'utiliser que par des
secouristes formés)
Saignements importants**



Gants jetables
Pour toute intervention
en présence de sang



Sacs de congélation
En cas de section de membre

- Attention : ne pas mettre dans la pharmacie d'entreprise :**
- Coton hydrophile
 - Antiseptique coloré
 - TOUT MÉDICAMENT (y compris Aspirine® et Paracétamol)

Ce contenu doit être adapté en fonction de l'évaluation des risques de votre entreprise.

La trousse de premiers soins doit être facilement accessible et faire l'objet d'une signalisation par ce pictogramme

! Pour plus d'informations, prenez conseil auprès de votre médecin du travail.

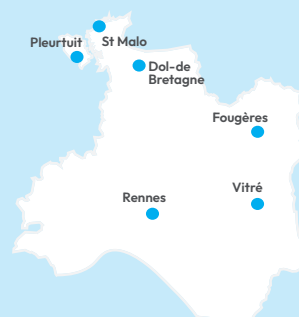
**prévention
santé travail 35**

Suivez-nous sur :



**DES EXPERTS PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL
POUR VOUS ACCOMPAGNER**

Retrouvez toute notre documentation sur
www.preventionsantetravail35.fr



EXTRAITS DU CODE DU TRAVAIL

Article L. 3221-1

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

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

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

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

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

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 professionnelle 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

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, comporte, 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

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 formulés au cours de celle-ci.

Article R. 3221-2

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.

Article R. 3222-1

Le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes prévues aux articles L. 3221-2 à L. 3221-6, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe. L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs rémunérés dans des conditions illégales. La récidive est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

Article R. 3222-2

Le fait de ne pas communiquer les éléments concourant à la détermination des rémunérations dans l'entreprise, en méconnaissance des dispositions de l'article R. 3221-1, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

Article R. 3222-3

Le fait de ne pas communiquer, dans les conditions prévues par l'article R. 3221-2, les articles relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

HARCÈLEMENTS MORAL ET SEXUEL

EXTRAITS DES CODES PÉNAL ET DU TRAVAIL

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.

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 225-1

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

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

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

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 :

- 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 euros d'amende.

Article 225-3

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

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

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.