



Droit international Droit européen

- Déclaration universelle sur le génome humain et les droits de l'homme – 1997
- Convention du conseil de l'Europe sur les droits de l'homme et la biomédecine - 1997
- Charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne - 2000

Déclaration universelle sur le génome humain et les droits de l'homme 1997

○ Article 6

Nul ne doit faire l'objet de discriminations fondées sur ses **caractéristiques génétiques**, qui auraient pour objet ou pour effet de porter atteinte à ses droits individuels et à ses libertés fondamentales et à la reconnaissance de sa dignité.

Convention du conseil de l'Europe sur les droits de l'Homme et la biomédecine 1997

- ❑ Article 11 - Non-discrimination
 - « Toute forme de discrimination à l'encontre d'une personne en raison de son **patrimoine génétique** est interdite. »
- ❑ Le protocole additionnel à cette convention réaffirme ce principe de non discrimination (article 4)

Charte des droits fondamentaux de l'union européenne

- Article 21. Non-discrimination.
 1. Est interdite, toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.



Code pénal

Des discriminations

Article 225-1

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison ... de leurs caractéristiques génétiques,...

Article 225-1

Constitue également une **discrimination** toute distinction opérée entre les personnes morales à raison des **caractéristiques génétiques**, des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Article 225-2

La **discrimination** définie à l'article 225-1, 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 :

Article 225-2

lorsqu'elle consiste :

- 3. A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;**
- 5. 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.**

Les dispositions de l'article 225-3 ne sont pas applicables :

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 par le médecin du travail, soit dans le cadre des lois portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique ;



Code civil

**De l'examen des
caractéristiques génétiques
d'une personne et de
l'identification d'une personne
par ses empreintes génétiques**

Article 16-10

- L'examen des **caractéristiques génétiques** d'une personne ne peut être entrepris qu'à des fins médicales ou de recherche scientifique.
- Le consentement exprès de la personne doit être recueilli ...

Article 16-13

Nul ne peut faire l'objet de discrimination en raison de ses caractéristiques génétiques



Code du travail

Discriminations

Article L.122-45

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage....aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison.....de ses caractéristiques génétiques... sauf inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de son état de santé ou de son handicap



Article L.122-35

« Le règlement intérieur ne peut contenir de clause contraire aux lois et aux règlements »

Il ne peut donc contenir aucune restriction en relation avec les caractéristiques génétiques d'un salarié.

Le médecin du travail

Aucune personne, en raison.....de ses caractéristiques génétiquessauf inaptitude constatée par le médecin du travail en raison de son état de santé ou de son handicap



Missions du médecin du travail

L.241-2 code du travail : Les services de santé au travail sont assurés par un ou plusieurs médecins qui prennent le nom de "médecins du travail" et dont le **rôle exclusivement préventif** consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs.

Pour remplir sa mission

Le médecin du travail dispose :

- D'une activité en milieu de travail :
1/3 de son temps
- D'une activité clinique : visites réglementaires

Il formalise son avis : La fiche d'aptitude, d'inaptitude ou de contre indication

Salariés exposés aux RI

Une série de textes spéciaux et une surveillance médicale renforcée :

- Articles L.231 et R.231
- Arrêté fixant les recommandations faites aux médecins du travail assurant la surveillance des travailleurs exposés aux RI (en cours de révision)

Art. R. 231-98

«Nul ne peut être affecté à un poste exposé à des rayonnements ionisants, s'il n'a au préalable bénéficié d'un examen médical permettant au médecin du travail de se prononcer sur son aptitude au poste de travail proposé par l'employeur »

Art. R. 231-99

Un travailleur ne peut être affecté à des travaux l'exposant à des rayonnements ionisants qu'après avoir fait l'objet d'un examen médical par le médecin du travail et sous réserve que la fiche d'aptitude, atteste qu'il ne présente pas de contre-indication médicale à ces travaux.

La fiche d'aptitude

- indique la date de l'étude du poste de travail et la date de la dernière mise à jour de la fiche d'entreprise.
- Le travailleur ou l'employeur peut contester les mentions de la fiche d'aptitude dans les quinze jours qui suivent sa délivrance devant l'inspecteur du travail compétent. Ce dernier statue après avis conforme du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre, qui peut faire pratiquer, aux frais de l'employeur, des examens complémentaires par des spécialistes de son choix.

Art. R. 231-100

- «. - Les travailleurs classés en catégorie A ou B en application de l'article R. 231-88 sont soumis à une surveillance médicale spéciale. Ils bénéficient d'un examen médical au moins une fois par an qui comprend un examen clinique général et, selon la nature de l'exposition, un ou plusieurs examens spécialisés complémentaires auxquels le médecin du travail procède ou fait procéder. Ces examens sont à la charge de l'employeur.



Le principe de proportionnalité

L'article L.120-2 du code du travail interdit d'apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la **nature de la tâche** à accomplir ni **proportionnées au but recherché**



Tests génétiques et médecin du travail

En conclusion:

Rien ne justifie pour le médecin du travail en l'état de nos connaissances scientifiques et de la réglementation la pratique de tests génétiques