

HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL

(Affichage selon Décret du 20 Octobre 2016 -

Art. L 1152-1 à 6, L 1153-1 à 6, L 1154-1 à 2

et Code Pénal Art. 222-33 et 222-33-2)

Chemin :

Code du travail

- ▶ Partie législative
- ▶ Première partie : Les relations individuelles de travail
- ▶ Livre Ier : Dispositions préliminaires
- ▶ Titre V : Harcèlements

Chapitre II : Harcèlement moral.**Article L1152-1**

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses 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.

Article L1152-2

Modifié par LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 7

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Article L1152-3

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

Article L1152-4

Modifié par ORDONNANCE n°2014-699 du 26 juin 2014 - art. 2

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Les personnes mentionnées à l'article L. 1152-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33-2 du code pénal.

Article L1152-5

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

Article L1152-6

Une procédure de médiation peut être mise en oeuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Chemin :

Code du travail

- ▶ Partie législative
 - ▶ Première partie : Les relations individuelles de travail
 - ▶ Livre Ier : Dispositions préliminaires
 - ▶ Titre V : Harcèlements

Chapitre III : Harcèlement sexuel.**Article L1153-1**

Modifié par LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 7

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés 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 ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée 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.

Article L1153-2

Modifié par LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 7

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Article L1153-3

Modifié par LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 7

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Article L1153-4

Toute disposition ou tout acte contraire aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.

Article L1153-5

Modifié par LOI n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 42

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

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. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal .

Article L1153-6

Modifié par LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 7

Tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire.

Chemin :

Code du travail

- ▶ Partie législative
- ▶ Première partie : Les relations individuelles de travail
- ▶ Livre Ier : Dispositions préliminaires
- ▶ Titre V : Harcèlements

Chapitre IV : Actions en justice.**Article L1154-1**

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 établit des faits qui permettent de présumer 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 L1154-2

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.

Chemin :

Code pénal

- ▶ Partie législative
 - ▶ Livre II : Des crimes et délits contre les personnes
 - ▶ Titre II : Des atteintes à la personne humaine
 - ▶ Chapitre V : Des atteintes à la dignité de la personne

Section 1 : Des discriminations**Article 225-1**

Modifié par LOI n°2016-1547 du 18 novembre 2016 - art. 86

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 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 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

Créé par LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 3

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

Créé par LOI n°2017-86 du 27 janvier 2017 - art. 177

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

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 :

- 1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;
- 2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;
- 3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;
- 4° 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 à aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;
- 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 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;
- 6° 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.

Article 225-3

Modifié par LOI n°2016-1547 du 18 novembre 2016 - art. 86

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 ;

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

Créé par Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 - art. 45 JORF 2 avril 2006

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

Modifié par LOI n°2009-526 du 12 mai 2009 - art. 124

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.

Chemin :**Code pénal**

- ▶ Partie législative
 - ▶ Livre II : Des crimes et délits contre les personnes
 - ▶ Titre II : Des atteintes à la personne humaine
 - ▶ Chapitre II : Des atteintes à l'intégrité physique ou psychique de la personne
 - ▶ Section 3 : Des agressions sexuelles
 - ▶ Paragraphe 4 : De l'exhibition sexuelle et du harcèlement sexuel

Article 222-33

- ▶ Créé par LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 1

I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle 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.

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.

Liens relatifs à cet article

Cité par:

- Loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 - art. 145 (V)
- Décret n°85-891 du 16 août 1985 - art. 6 (VT)
- Loi n°2002-1062 du 6 août 2002 - art. 14 (V)
- Prévention et gestion des risques psychosociaux - art. (VE)
- Prévention et gestion des risques psychosociaux - art. (VE)
- Harcèlement et violence au travail - art. 1er (VE)
- LOI n°2012-304 du 6 mars 2012 - art. 3, v. init.
- Décision n°2012-240 QPC du 4 mai 2012 - art. 1, v. init.
- Décision n°2012-240 QPC du 4 mai 2012 - art., v. init.
- LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 12 (V)
- LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 11, v. init.
- LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 7, v. init.
- LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 9, v. init.
- LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 1
- Ordonnance n°2013-518 du 20 juin 2013 - art. 1, v. init.
- Prévention des risques psychosociaux - art. (VE)
- Saisine du - art., v. init.
- ORDONNANCE n°2014-699 du 26 juin 2014 - art. 3, v. init.
- Délibération n°2016-006 du 14 janvier 2016 - art., v. init.
- Décret n°2016-1550 du 17 novembre 2016 - art. R3113-26, v. init.
- Décret n°2016-1550 du 17 novembre 2016 - art. R3211-27, v. init.
- Code de la défense. - art. L2336-1 (MMN)
- Code de la sécurité intérieure - art. L312-3 (V)
- Code de procédure pénale - art. 2-2 (V)
- Code de procédure pénale - art. 706-47-4 (V)
- Code du travail - art. L1153-5 (V)
- Code du travail - art. L8112-2 (VT)
- Code du travail applicable à Mayotte. - art. L053-5 (V)
- Code du travail applicable à Mayotte. - art. L610-1 (V)

Code pénal - art. 132-77 (V)

Code pénal - art. 222-33-3 (V)

Code pénal - art. 222-50-1 (V)

Code pénal - art. 225-1-1 (V)

Convention collective du 22 juin 2013 - art. 4.3 (VNE)

Prévention et gestion des risques psychosociaux - art. (VE)

Prévention et gestion des risques psychosociaux - art. (VE)

Chemin :**Code pénal**

- ▶ Partie législative
 - ▶ Livre II : Des crimes et délits contre les personnes
 - ▶ Titre II : Des atteintes à la personne humaine
 - ▶ Chapitre II : Des atteintes à l'intégrité physique ou psychique de la personne
 - ▶ Section 3 bis : Du harcèlement moral

Article 222-33-2

- ▶ Modifié par LOI n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 40

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.

Liens relatifs à cet article

Cité par:

Loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 - art. 145 (V)
Loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 - art. 2 bis (V)
Loi n° 52-1322 du 15 décembre 1952 - art. 2 ter (V)
Décret n°85-891 du 16 août 1985 - art. 6 (VT)
Loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 - art. 225 (V)
Loi n°2002-1062 du 6 août 2002 - art. 14 (V)
Ordonnance n°2009-537 du 14 mai 2009 - art. 2, v. init.
Prévention et gestion des incivilités et des vi... - art. 1 (VE)
Incivilités et violences avec la clientèle - art. (VE)
Incivilités et violences avec la clientèle - art. 1.2 (VE)
Incivilités et violences au sein des relations ... - art. 1.2 (VNE)
Prévention et gestion des risques psychosociaux - art. (VE)
Harcèlement et violence au travail - art. 1er (VE)
LOI n°2012-304 du 6 mars 2012 - art. 3, v. init.
LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 11, v. init.
LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 7, v. init.
LOI n°2012-954 du 6 août 2012 - art. 9, v. init.
Ordonnance n°2013-518 du 20 juin 2013 - art. 1, v. init.
ORDONNANCE n°2014-699 du 26 juin 2014 - art. 2, v. init.
Décret n°2016-1550 du 17 novembre 2016 - art. R3113-26, v. init.
Décret n°2016-1550 du 17 novembre 2016 - art. R3211-27, v. init.
Code de la défense. - art. L2336-1 (MMN)
Code de la sécurité intérieure - art. L312-3 (V)
Code du travail - art. L1152-4 (V)
Code du travail - art. L8112-2 (VT)
Code du travail applicable à Mayotte. - art. L052-4 (V)
Code du travail applicable à Mayotte. - art. L610-1 (V)
Prévention et gestion des risques psychosociaux - art. (VE)

Codifié par:

Loi n°92-684 du 22 juillet 1992