

INFORMATIONS SUR LE DROIT DU TRAVAIL

Harcèlement moral – Harcèlement sexuel

Articles 222-33 du code pénal et L1152-1 à 6 du code du travail



Article L1152-1 du code du travail

« 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 L1152-4

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 ».

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 œuvre 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. »

INFORMATIONS SUR LE DROIT DU TRAVAIL

Harcèlement moral – Harcèlement sexuel

Articles 222-33 du code pénal et L1152-1 à 6 du code du travail



Article 222-33 du code pénal

Modifié par LOI n°2018-703 du 3 août 2018 - art. 11 et art. 13

« 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 L1153-1 du code du travail

Modifié par LOI n°2021-1018 du 2 août 2021 - art. 1

« Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, [...]

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel [...]. »

Article L1153-5

Modifié par LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 105 (V)

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

INFORMATIONS SUR LE DROIT DU TRAVAIL

Harcèlement moral – Harcèlement sexuel

Articles 222-33 du code pénal et L1152-1 à 6 du code du travail



Protection des victimes et témoins de harcèlement

Article L1152-2

Modifié par LOI n°2022-401 du 21 mars 2022 - art. 7 (V)

« Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou ayant, de bonne foi, relaté ou témoigné de tels agissements ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2 »

« Les personnes [...] bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 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. »

Article L1153-2

Modifié par LOI n°2022-401 du 21 mars 2022 - art. 7 (V)

« Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel [...], ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2. »

« Les personnes [...] bénéficient des protections prévues aux I et III de l'article 10-1 et aux articles 12 à 13-1 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. »

Article L1121-2 du code du travail

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ni faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, [...] 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, ni de toute autre mesure [...], pour avoir signalé ou divulgué des informations dans les conditions prévues aux articles 6 et 8 de la même loi. »