

> Soc., 30 janvier 2019, n° 17-31.473 (P) [ECLI:FR:CCASS:2019:SO00154]

L. 1152-4

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

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

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.

[service-public.fr](#)

> Quelles sont les obligations d'affichage dans une entreprise ? : Harcèlement moral

L. 1152-5

Ordonnance 2007-329 2007-03-12 JORF 13 mars 2007

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

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

L. 1152-6

Ordonnance 2007-329 2007-03-12 JORF 13 mars 2007

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

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.

[service-public.fr](#)

> Licenciement pour motif personnel nul, sans cause réelle et sérieuse ou irrégulier : Harcèlement moral

Chapitre III : Harcèlement sexuel.

L. 1153-1

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

[Legif.](#) [Plan](#) [Jp.C.Cass.](#) [Jp.Appel](#) [Jp.Admin.](#) [Juricaf](#)

Aucun salarié ne doit subir des faits :

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

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de 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 ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

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.

[service-public.fr](#)

> Harcèlement sexuel : Harcèlement sexuel au travail et protection des salariés

> Licenciement pour motif personnel nul, sans cause réelle et sérieuse ou irrégulier : Harcèlement sexuel